



認証評価に関する調査研究

(平成 18 年度 文部科学省調査研究委託事業)

平成 19 年 3 月

財団法人 日本高等教育評価機構

巻 頭 言

財団法人 日本高等教育評価機構（以下、「評価機構」という）は、平成 17 年 7 月 12 日に、大学の評価を行う認証評価機関として文部科学大臣から認証され、17 年度より大学機関別認証評価を実施しております。

平成 16 年度より認証評価が導入されましたが、これを成功させるためには、我が国の大学における第三者評価を担う人材養成及び評価文化の醸成が急務であると考えております。

そこで評価機構では、文部科学省調査研究委託事業の一環として、「大学機関別認証評価のシステムの見直し及び改善について」「評価員に対する望ましい研究の在り方及び評価の手法等についての実践的研究」「海外におけるファッション系高等教育機関に係る評価機関並びに被評価機関（大学院など）のアクレディテーションの実態に関する調査研究」をテーマとして取り上げ、調査研究を実施いたしました。

具体的には、評価基準や実施大綱などの改善、評価員養成のための評価員セミナーの実施、イギリス・ベルギー・アメリカのファッション系大学への訪問調査です。

本報告書は、これらの講演内容やアンケートの結果などをまとめたものですが、評価機構では、今回の調査研究の成果をさらに分析し、我が国の認証評価のための人材養成並びに評価システムの強化、改善に反映し、望ましい認証評価の在り方について、引き続き研究を重ねて参る所存です。今後ともご支援とご指導のほど、よろしくお願い申し上げます。

また、大学におきましても、認証評価を受ける際の参考としてご活用いただければ幸いです。

最後に、この調査研究の実施にあたって、講師の諸先生方をはじめ、ご尽力をいただきました関係者の方々に衷心より御礼申し上げます。

平成 19（2007）年 3 月
財団法人 日本高等教育評価機構
理事長 佐藤 登志郎

目 次

要旨	5
テーマ 1 大学機関別認証評価のシステムの見直し及び改善について	
I 研究概要	11
II 検討課題	11
III 方法	11
IV 実施日程	11
V 成果	12
VI 今後の課題	12
別紙 1 大学機関別認証評価システム	別 1-1
別紙 2 大学機関別認証評価実施大綱新旧対照表	別 2-1
大学機関別認証評価大学評価基準新旧対照表	別 2-3
テーマ 2 評価員に対する望ましい研修の在り方及び評価の手法等 についての実践的研究	
I 研究概要	15
II 評価員セミナー実施報告	16
III 講演録	
「大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え」	
1. 私大の個性を生かし、改革を励ます評価を目指して	
講師：日本福祉大学常任理事 篠田道夫氏	18
2. 実際の評価とアメリカでの経験から	
講師：日本大学教授 羽田積男氏	39
3. 書面調査、実地調査、調査報告書作成等における留意点を中心に	
講師：桜美林大学大学院教授 船戸高樹氏	54
IV 「評価員セミナー」における質疑応答のまとめ	69
V 評価員セミナー及び評価システムに関するアンケート集計結果	72
テーマ 3 海外におけるファッション系高等教育機関に係る評価機関 並びに被評価機関（大学院等）のアクレディテーションの 実態に関する調査研究	
I 研究概要	95
II 調査研究報告（総括）	97

調査研究報告 - 1	ADM-HEA : The Subject Centre for Art, Design, Media The Higher Education Academy (高等教育アカデミー)	100
調査研究報告 - 2	University of the Arts London (ロンドン芸術大学) ..	106
調査研究報告 - 3	The Antwerp Royal Academy of Fine Arts (アントワープ王立芸術アカデミー)	115
調査研究報告 - 4	School of Visual Arts (スクール・オブ・ビジュアル・アーツ)	120
調査研究報告 - 5	FIT : Fashion Institute of Technology (ファッション・インスティテュート・オブ・テクノロ ジー)	124
調査研究報告 - 6	Pratt Institute (プラット・インスティテュート)	127
調査研究報告 - 7	NASAD : National Association of Schools of Art and Design CAAA : Council of Arts Accrediting Associations	130

要 旨

I 目的

大学機関別認証評価の実施に伴い、この評価の基礎となる、各大学における自己評価活動の推進及び大学機関別認証評価の諸連絡や情報収集などを中心的に行う自己評価担当者の役割及び養成並びに適正な評価を行う評価員の養成に関する調査研究を行い、我が国の大学における第三者評価を担う人材養成及び評価文化の醸成に資することを目的とする。

II テーマ別概要

上記目的に沿って3つの研究テーマを設定した。テーマ別の概要は以下のとおり。

テーマ1 大学機関別認証評価のシステム見直し及び改善について

【趣旨】

評価団体にとって評価基準、評価システムなどの恒常的な見直し、改善は、責務を果たす上で最も重要な課題である。また、大学や社会の信頼を得るために不可欠なことである。平成17年7月に認証を得た評価機構としては回は浅いものの、平成17年度の評価を終え、早速評価システムなどの検証、改善を行い、一層の整備及び充実に努める。

【内容】

1. 評価基準について
 - (1) 基準、基準項目、評価の視点の3層構造の在り方
 - (2) 基準項目の在り方
 - (3) 学校法人の評価の範囲について（「管理運営」「財務」などは大学に限定するか）
 - (4) 附属機関の研究所、研究支援、研究環境についての「研究」の評価の範囲をどう考えるか
 - (5) 重複すると考えられる評価基準について
 - (6) 大学院の在り方、大学院の評価基準の明確化について
2. 実施大綱について
3. 自己評価報告書作成ガイド（記述方法の見直し）
4. 実地調査マニュアル
5. 資料・データについて（訂正、追加、削除など）

テーマ2 評価員に対する望ましい研修の在り方及び評価の手法等についての実践的研究

【趣旨】

評価員としての資質を有する者の確保及びさらに高いレベルの評価員をめざすための養成の在り方に関する調査研究を行い、我が国の大学における第三者評価を担う人材の確保及び養成に資することとする。

【内容】

認証評価をより実効性・信頼性の高いものとするためには、評価員の人材確保とその養成が最も重要であり緊急の課題である。そのために評価員の養成に関する評価員セミナーを実施し、望ましい評価員養成プログラムに関する調査研究を行う。

【方法】

評価員セミナーとは、評価員候補者が評価機構の評価システム及び第三者評価について理解をするために、海外、国内の評価について評価員の経験がある講師による講演とともに、評価機構の評価システムの内容、評価の実施時期・スケジュールなど、評価の実施体制、書面調査・実地調査の手順と内容、調査報告書案の作成方法について説明を行い、また要望・意見を募り、もって評価機構として望ましい評価員養成プログラムを確立するための調査研究を行うこととする。

テーマ 3 海外におけるファッション系高等教育機関に係る評価機関並びに被評価機関（大学院等）のアクレディテーションの実態に関する調査研究

【趣旨】

専門職大学院のうち、特殊な分野であるファッション系については、現在、認証評価機関が存在しない。評価機構の使命なども勘案し、専門職大学院のうち、ファッション系の評価システム全般に関して、海外の状況や先進事例を調査研究し、同分野の認証評価システムの構築をめざす。

【内容】

評価機構におけるファッション系専門職大学院の評価システム構築のために、評価基準、評価方法、判定基準、評価員養成、実地調査の内容・日数など、認証評価システム全般についてアメリカの評価機関の視察を通じて調査研究する。併せて、被評価機関である大学・大学院の実態について、ファッション系高等教育の拠点とされるイギリス・ベルギー・アメリカの大学を訪問し、リエゾンオフィサーや学長などへのインタビューなどを行い、各国の特徴などを比較研究することで、評価機構の評価方針に沿った評価システムの在り方を研究する。

【方法】

以下の各機関への訪問調査を踏まえ、評価機構・研究開発部を事務局とした委員会において、ファッション系専門職大学院の認証評価システムを検討する。

1. 評価機関

(1) NASAD (National Association of Schools of Art and Design)

1944年設立の非営利団体で、アート及びデザイン系の学部・大学院の評価機関。現在248校がメンバー。所在地アメリカ・ワシントンD.C.

(2) CAAA (Council of Arts Accrediting Associations)

芸術系評価機関をまとめている機関。1,000校を超えるアートプログラムの評価を実施。所在地アメリカ・ニューヨーク。

2. 被評価機関（大学）

(1) ADM-HEA : The Subject Centre for Art, Design, Media The Higher Education Academy

HEA（高等教育アカデミー）は、高等教育財政審議会によって2003年に設立された機関。高等教育の専門分野の教育技能を向上させることが目的。ADMは、HEAの中でアート・デザイン・メディアの専門分野を担当するセンター。所在地イギリス・ブライトン。

(2) **University of the Arts London**

150年以上の歴史を有する。イギリスで唯一のファッション、スタイル、美容系の専門大学。所在地イギリス・ロンドン。

(3) **The Antwerp Royal Academy of Fine Arts**

ファッション科は、入学試験だけでなく、授業も厳しい。所在地ベルギー・アントワープ。

(4) **School of Visual Arts**

1947年創立。大学のアクレディテーションを受けている芸術系大学の中で、全米内でも大きな芸術大学の一つ。現役で活躍する700人を超える専門家が、SVAの教員として教育に当たっている。所在地アメリカ・ニューヨーク。

(5) **Fashion Institute of Technology**

1944年設立のファッション・デザイン・ジュエリーなどの分野を教授するニューヨーク州立のアート系大学。学生数は1万1,000人。所在地アメリカ・ニューヨーク。

(6) **Parson School of Design**

1896年設立のニューヨークを代表するファッション・アート専門の私立大学。学生数は2,400人。所在地アメリカ・ニューヨーク。

(7) **Pratt Institute**

1887年の創立。現在の学生数は4,762人。アート、デザイン、建築学部は、全米トップクラスのプログラムを提供すると世界からも認識されている。US News が発表する全米の大学ランキングでも、高い評価を得ている。所在地アメリカ・ニューヨーク。

テーマ 1

大学機関別認証評価のシステムの見直し
及び改善について

I 研究概要

評価団体にとって評価基準、評価システムなどの恒常的な見直しや改善は、責務を果たす上で最も重要な課題である。また、大学や社会の信頼を得るために不可欠なことである。平成 17 年 7 月に認証を得た評価機構としては回は浅いものの、平成 17 年度の評価を終え、早速評価システムなどの検証、改善を行い、一層の整備及び充実に努める。

II 検討課題

1. 大学評価基準について

- (1) 基準、基準項目、評価の視点の 3 層構造の在り方
- (2) 基準項目の在り方
- (3) 学校法人の評価の範囲について（「管理運営」「財務」は大学に限定するか）
- (4) 附属機関の研究所、研究支援、研究環境についての「研究」の評価の範囲をどう考えるか。
- (5) 重複すると考えられる評価基準について
- (6) 大学院の在り方、大学院の評価基準の明確化について

2. 実施大綱及びシステムについて

- (1) 自己評価報告書作成ガイド（記述方法の見直し）
- (2) 実地調査マニュアル
- (3) 資料・データについて（訂正、追加、削除）

III 方法

1. 評価システム改善検討委員会※の発足・開催

評価の基準、評価システムなど見直し及び改善に関する事項について審議。

※評価システム改善検討委員会委員名簿（敬称略・氏名五十音順）

	氏名	所属・役職名
委員長	瀧澤 博三	私学高等教育研究所 主幹
副委員長	羽田 積男	日本大学 教授
委員	坂本 孝徳	広島工業大学 副総長
〃	篠田 道夫	日本福祉大学 常任理事
〃	千葉 吉明	高千穂大学 大学事務局長

（以上 5 人）

2. 大学評価判定委員会の開催

上記 1. の委員会が提出した認証評価システム及び基準の改訂案について審議。

IV 実施日程

日程及び内容は次の表のとおり。

日程	事項	内容
平成 18 年 7 月 24 日	第 1 回評価システム改善検討委員会	・ 認証評価システム及び基準の検証 ・ 検討課題に基づく意見交換
8 月 24 日	第 2 回評価システム改善検討委員会	・ 認証評価システム及び基準の改訂案のまとめ
9 月 29 日	評価システム改善検討委員会打合せ	・ 認証評価システム及び基準の改訂案の最終まとめ
10 月 2 日	第 3 回評価システム改善検討委員会	・ 評価基準、実施大綱、評価実施マニュアルの改正案の決定
11 月 17 日	大学評価判定委員会	・ 評価基準、実施大綱、各種マニュアルの改正案を審議・確定
12 月 8 日	第 7 回理事会・評議員会開催	・ システム及び基準の改訂案を承認
12 月 12 日 ～ 平成 19 年 1 月 9 日	パブリックコメントの募集	・ 本評価機構 HP において、システム及び基準改訂案のパブリックコメントを募集 ⇒結果、意見は特になし。
1 月 10 日	システム及び基準を最終的に確定	・ 改訂したシステム及び基準を文部科学大臣に届出 ・ 平成 19 年評価実施大学への通知 ・ 社会への公表（HP などにて）
1 月 18 日	自己評価担当者研修会開催	・ 改訂したシステム及び基準の配付、説明

V 成果

評価システム改善検討委員会を立ち上げ、評価の見直しを行った。

研究の成果は別紙 1「大学機関別認証評価システム」及び別紙 2「新旧対照表」のとおりである。特に①特記事項の位置づけの明確化②自己評価報告書の記述方法の見直し③大学評価基準の重複部分の整理などを中心とした改訂を行った。その内容は、平成 18 年 11 月の大学評価判定委員会及び同 12 月の理事会において承認され、その後ホームページを通じて 4 週間のパブリックコメントを受け付けた。その結果、特に寄せられたコメントはなかった。

平成 19 年 1 月に文部科学大臣に届け出た。この新しいシステムは平成 19 年度認証評価から適用することとし、去る 1 月 18 日、平成 19 年度認証評価実施大学の自己評価担当者などへ説明を行った。

別紙 1 平成 18 年 12 月改訂版「大学機関別認証評価システム」

別紙 2 「大学機関別認証評価実施大綱新旧対照表」「大学機関別認証評価大学評価基準新旧対照表」

VI 今後の課題

本年度評価実施の 16 大学及び本年度評価チームの評価員から、アンケートを通じて意見・要望を募り、評価機構の実施大綱・大学評価基準などについて、引き続き検証する必要がある。さらに、今後急増が予想される申請大学へ対応するため、適切な事務体制を整備するとともに、評価疲れを回避するための評価システムの効率化について調査研究し、スケジュールを含めて再検証する必要がある。

大学機関別認証評価システム

1. 大学機関別認証評価実施大綱
2. 大学評価基準

(財) 日本高等教育評価機構

大学機関別認証評価実施大綱

(財) 日本高等教育評価機構

本大綱について

平成 16 年 4 月 1 日からすべての大学、短期大学及び高等専門学校は、その教育研究水準の向上に資するため、教育研究、組織運営及び施設設備等の総合的な状況に関し、政令で定める期間（7 年以内）ごとに、文部科学大臣が認証する評価機関（「認証評価機関」）の実施する評価を受けることが義務付けられました。（学校教育法第 69 条の三）

本大綱は、財団法人日本高等教育評価機構（以下、「評価機構」という）が実施する、大学の教育研究活動等の総合的な状況に関する評価について、その基本的な内容等を示したものです。

評価機構では、大学の教育研究活動等の自律的な質の向上及び改善を支援し、もって我が国の大学の発展に寄与することを目的として評価を行います。

本大綱は、機関別認証評価の基本的な方針及び評価の実施に関する内容について記載しています。評価機構の評価は、本大綱及び本大綱に基づいて定められた「大学評価基準」に基づいて実施します。この他に、評価の詳細な手順等を示すものとして、各大学が自己評価報告書を作成するにあたっての『自己評価報告書作成ガイド』や、評価機構の評価員が評価にあたって用いる『大学機関別認証評価 実施要項（評価員用）』等があります。

評価機構は、評価を受けた大学の関係者や評価活動に携わった評価員、その他の関係者の意見等を踏まえ、評価の方法や評価基準などの見直し等を行い、より適切な評価システムを構築できるように不断の努力を重ねます。

1. 評価の目的

財団法人日本高等教育評価機構（以下「評価機構」という）が、大学からの要請に応じて行う評価は、我が国の大学の発展に寄与するために、以下のことを目的として評価を行います。

- ① 評価機構が、各大学の個性・特色・特性を十分に発揮できるように配慮して定める大学評価基準（以下「評価基準」という）に基づいて、各大学を定期的に評価することにより、各大学の教育研究活動等の質を保証すること。
- ② 評価のプロセス、評価結果の活用を通じて、各大学の教育研究活動等の改革・改善に役立てること。
- ③ 各大学の教育研究活動等の状況を社会に示すことにより、各大学が広く社会の支持を得ることができるように支援していくこと。
- ④ 各大学の特性に配慮した評価を行うことにより、社会制度としての大学の自主性と自律性を保証し、各大学の自律的な発展を支援・促進していくこと。

2. 評価の対象

完成年度を経た大学を評価の対象とします。

3. 評価の基本的な方針

評価機構は、以下の基本的な方針に基づいて評価を実施します。

（1）評価機構の定める評価基準に基づく評価

この評価では、評価機構が定める評価基準に基づいて、各大学の教育研究活動等の状況について、基準を満たしているかどうかの判断を中心とした評価を行います。

（2）教育活動の状況を中心とした評価

この評価では、大学の教育活動に対する社会的期待の大きさと大学の説明責任を勘案して、教育活動を中心に大学の総合的な状況を評価します。

（3）大学の特性、特徴に配慮した評価

この評価では、大学の特性、特徴に配慮した評価を行うために、画一的な評価を排し、各大学の個性（建学の精神・大学の基本理念、使命・目的）を重視した評価を行います。

(4) 各大学の改革・改善に資する評価

評価機構では、大学評価を大学の教育研究等の諸活動の向上や経営改革のための不可欠な手段であると位置づけ、評価作業の過程や評価結果と自己改革・改善との連動・連結を重視します。

(5) 自己評価報告書に基づく評価

評価機構が行う評価は、各大学が評価機構の示す『自己評価報告書作成ガイド』に従って作成する自己評価報告書（自己評価報告書の根拠として提出された資料・データ等を含みます）に基づいて行います。

(6) ピア・レビューを中心とした評価

大学の複雑な教育研究活動等を適切に評価するために、大学の教職員を主体としたピア・レビューを中心とした評価を行います。さらに、大学の教育研究活動等に関して識見を有する大学外の有識者も大学評価判定委員会委員に加えることにより、評価の客観性、社会的妥当性を確保します。

(7) 定性的評価を重視した評価

各大学の教育研究活動等の質の改善を志向する観点から、定量的指標のみならず、その活動内容に対する定性的な評価を重視した評価を行います。

(8) コミュニケーションを重視した評価

評価にあたっては、各大学と評価機構とのコミュニケーションを重視し、評価機構が一方的に判断をしてその結果を公表することがないように配慮しています。具体的には、評価を希望する各大学の自己評価担当者等に対する説明会等の実施や意見申立ての機会を二度設けます。

(9) 透明性が高く、信頼される評価システムの構築

大学からの意見申立て制度を整備するとともに、評価のプロセスや方法及び結果を広く社会に公表することにより、透明性の高い開かれた評価を行います。また、評価機構の行う評価に対する各大学からのアンケートや外部評価、評価の経験者からの意見等、評価システムに対する大学と社会からの意見を取入れるシステムを整備することにより、常に評価システムの改善を行います。

4. 評価の実施体制

(1) 評価の実施体制

評価を実施するにあたっては、国公立大学の関係者及び社会、経済、文化等各方面の有識者で構成する「大学評価判定委員会」（以下「判定委員会」という）の下に、具体

的な評価を行うために、評価員で構成された評価チームを編成します。評価員は登録制として、広く大学の関係者で構成します。各大学の教育研究分野や地域性などの状況が多様であることを勘案し、評価チームには、対象大学を適切に評価しうる評価員を配置します。また、評価員の人数は対象大学の規模や学部構成によって異なりますが、原則として5名程度とします。

判定委員会の委員は、15名程度で構成します。国公立大学の関係団体、学協会及び経済団体等から広く推薦を求め、最終的に評価機構の理事会等の議を経て決定します。

判定委員は、国公立大学の関係者を10名程度、学協会及び経済団体等の関係者5名程度で構成します。

ただし、次のような対象大学に直接関係する評価員及び判定委員は、対象大学の評価の業務に従事できません。

【評価員及び判定委員の関係する大学の範囲】

- ① 評価対象大学の卒業生
- ② 評価対象大学に専任、または兼任として在職（就任予定を含む）し、あるいは5年間以内に在職していた場合
- ③ 評価対象大学に役員として在職（就任予定を含む）し、あるいは5年間以内に在職していた場合
- ④ 評価対象大学の教育研究または経営に関する重要事項を審議する組織に参画しており、（参画予定を含む）、あるいは5年間以内に参画していた場合
- ⑤ 対象大学の競合する近隣の大学の関係者
- ⑥ その他、日本高等教育評価機構で不適正と認める者

（2）評価員に対する研修

評価機構が行う評価をより実効性の高いものとするためには、客観的な立場から専門的な判断を基礎とした信頼性の高い評価を行う必要があります。このため、評価員が共通理解のもとで、公正、適切かつ円滑にその評価活動を遂行できるように、大学評価の目的、内容及び方法等について十分な研修を実施します。

評価機構においては、このように十分な研修を受けた評価員が評価を行います。

【評価員の研修方法】

評価員の研修については、まず、評価員へ第三者評価の趣旨、実施大綱、大学評価基準、書面調査、実地調査の留意点、調査報告書のまとめ方等、本機構の評価システムについての説明を行います。次に、評価員経験者から体験談を聞き、評価員から疑問点等についての質疑応答を行います。評価員をグループに分け、書面調査、実地調査、調査報告書の書き方等についてのワークショップを実施し、評価員の均質化を図ります。最後に全体を通して質疑応答、意見交換等を行います。

5. 評価の実施方法等

(1) 評価基準の内容

- ① 評価機構の評価基準は、大学の教育活動等を総合的に評価するために、11の「基準」で構成されています。この評価基準は、教育を中心とした基準で構成されており、「基準項目」ごとに、各大学が満たすことが必要な内容が規定されています。
- ② 各「基準項目」には、学校教育法及び大学設置基準等の法令の遵守の状況を踏まえた「評価の視点」を設定しています。
- ③ 評価基準のほかに、「特記事項」を設け、大学独自の取組み、特色ある活動、事業等を自由に記述できます。記述の内容によって、関連の基準項目において評価の対象となります。
- ④ 評価機構の評価基準は、「基準」の内容の範囲内で、各大学ができるだけ独自の自由な発想で自発的かつ積極的に自己評価に取り組むことができるように、一般的な基本原則を掲げています。大学の特性、特徴に配慮した評価を行うために、画一的な評価ではなく、多様で、自律的な評価が可能となる評価基準を志向しています。

(2) 評価プロセス

評価のプロセスはおおむね以下の通りになります。

① 対象大学の自己評価等に対する説明会の実施

評価機構では、評価機構の評価に申請した対象大学の自己評価担当者等に対して、評価機構が行う機関別認証評価の仕組み、方法や自己評価報告書の記載方法などについて説明会等を実施します。

② 大学による自己評価

対象大学は、評価機構が別に定める『自己評価報告書作成ガイド』に従って自己評価を実施し、自己評価報告書を作成します。自己評価にあたっては、「基準」ごとに、「基準項目」、「評価の視点」に沿って、大学全体の教育活動等の状況、また、必要に応じて学部・研究科等ごとに状況を分析します。

まず、各「基準項目」ごとに、「評価の視点」を踏まえて「事実の説明（現状）」、「自己評価」を行い、「改善・向上方策（将来計画）」を記述します。評価機構が示した「評価の視点」のほかに、大学の状況や目的に応じて独自の視点が必要な場合には、各「基準項目」に対応した独自の視点を設定し、記述することができます。

「基準項目」で記述した内容を踏まえて、優れている点及び改善点等をまとめ、「基準」全体としての「自己評価」及び「改善・向上方策（将来計画）」を記述します。

このように、評価機構の示す「基準」ごとに大学に求められる内容について自己評価するとともに、大学独自の特色を十分に発揮できるよう、自らの使命・目的に照ら

しながら優れた取組み、独自の取組み、改善すべき課題などについて自己評価を行うことができるよう工夫しています。

この自己評価報告書は、『自己評価報告書作成ガイド』で指定するA4版、100ページ以内で作成します。

③ 評価機構による評価

- (i) 評価機構は、対象大学から提出された自己評価報告書について、学校教育法及び大学設置基準等の内容を踏まえた「評価の視点」の記述内容を含め、「基準項目」ごとの評価を行い、「基準」ごとに判定することにより、大学全体としてその評価基準を満たしているかどうかを総合的に判断し、別に定める判定基準により「認定」、「保留」、「不認定」の判定を行います。
- (ii) 加えて、社会に対する説明責任の観点から、対象大学の全体の状況についての総評を記述的に行います。また、対象大学の独自の取組みなど、特筆すべき長所を記述するとともに、短所や問題点については、改革・改善につながるアドバイスを記述的に行います。
- (iii) 「特記事項」は、大学独自の取組み、特色ある活動、事業等を紹介し、社会的に公表することを目的としています。公表することを通じて、対象大学での取組みのさらなる向上及び他の大学の改革・改善の参考となることを期待します。

(3) 評価方法

評価は、書面調査及び実地調査により実施します。書面調査では、別に定める『自己評価報告書作成ガイド』に基づき、対象大学が作成する自己評価報告書（自己評価報告書の根拠として提出された資料、データ等を含みます）の分析及び評価機構が独自に調査・収集する資料・データ等に基づく分析を行います。実地調査では、別に定める『大学機関別認証評価 実施要項（評価員用）』、『大学機関別認証評価 実地調査要項（大学用）』に基づき、自己評価報告書の誠実性や学校教育法及び大学設置基準等の法令に適合しているかを中心に確認するとともに、書面調査で指摘された問題点及び優れている点等を中心とした調査を実施します。

(4) 意見の申立て

評価の結果は、今後の大学の教育活動等の改善につなげるものであると同時に、また、広く社会に公表されるものであることから、評価プロセスにおける透明性を確保するだけでなく、評価結果の正確性を確保し、最終的に確定する必要があります。

加えて、評価機構では、対象大学とのコミュニケーションを重視しているため、対象大学から二度にわたる意見の申立ての機会を設けます。まず、一度目は評価チームが作成する調査報告書案に対し、意見申立ての機会を付与します。二度目は最終的に評価結果を確定する前の段階で、判定委員会の評価結果案を再度対象大学に通知し、その内容

等に対する意見の申立ての機会を設けます。それぞれの申立てがあった場合には、再度審議を行います。

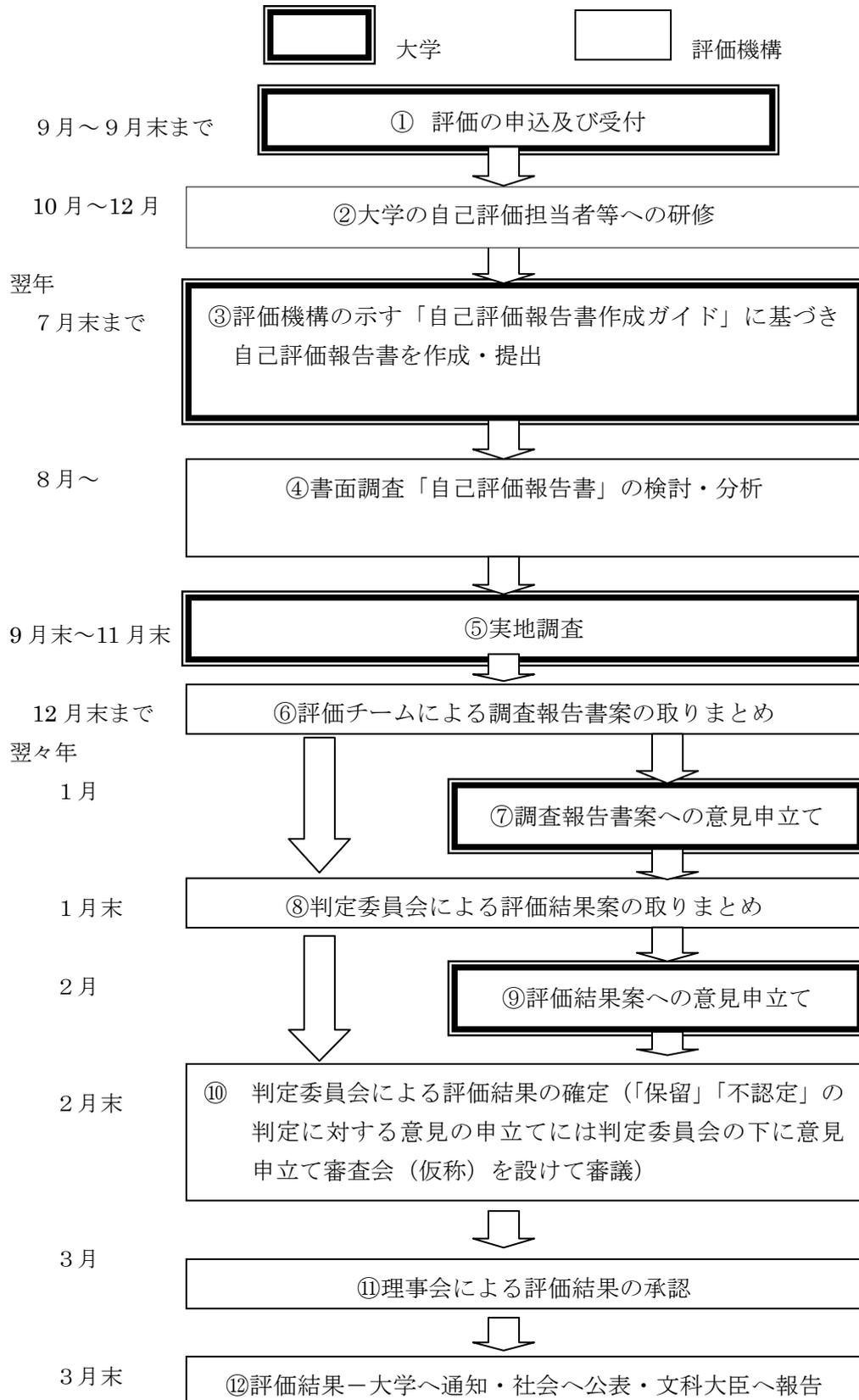
ただし、評価結果案のうち、「保留」と「不認定」に対する意見申立ての審議にあたっては、さらなる客観的な検討を行うために判定委員会の下に意見申立て審査会を設け、審議を行った上で、判定委員会において最終的に判定結果を確定します。

(5) 評価基準等の変更の手続き

評価機構は、評価を受けた大学や評価活動にかかわった評価員、その他の関係者の意見及び評価機構が自ら行う大学評価に関する調査研究活動の結果などを踏まえ、適宜、評価基準等の改善を図り、多様な社会的活動を展開する大学を評価するためにより適切な評価システムの構築に努めます。

評価基準や評価方法、その他評価に必要な事項を定め、変更する場合には、会員校等の関係者に対する意見照会やパブリックコメント等を事前に行うことにより、その過程の公正性及び透明性を確保します。

6. 評価の基本スケジュール



- ① 大学からの評価の申込みを受け付けます。
- ② 評価機構は、対象大学の自己評価担当者等に対して、自己評価報告書の記載方法や今後のスケジュール等について説明会等を実施します。
- ③ 対象大学は、評価機構の示す『自己評価報告書作成ガイド』に基づき、自己評価報告書を作成し、評価機構に提出します。
- ④ 評価機構では、十分な研修を受けた評価員で構成する評価チームにおいて、対象大学から提出された自己評価報告書の検討・分析などの書面調査を行います。
- ⑤ 評価チームは、書面調査の分析結果をもとに実地調査を行います。
- ⑥ 評価チームは、書面調査と実地調査の結果を踏まえ、調査報告書案を作成し、評価機構に提出します。
- ⑦ 評価機構は、調査報告書案を対象大学に通知します。対象大学は、調査報告書案に対する意見があれば申立てを行います。
- ⑧ 判定委員会では、調査報告書及び大学からの意見申立てを考慮し、また、必要に応じて評価チームの団長と対象大学の責任者に対するヒアリング等を行い事実確認等をした上で、評価結果案を取りまとめます。
- ⑨ 評価機構は、評価結果を最終的に確定する前に、評価結果案を対象大学に通知します。対象大学は、評価機構から通知された評価結果案に意見があれば申立てを行います。
- ⑩ 判定委員会は、最終的な評価結果を確定し、評価報告書を作成します。評価結果案に対する意見の申立てがあった場合には、再審議を行った上で、評価結果を確定します。また、「保留」と「不認定」の判定に対する意見申立ての審議にあたっては、さらなる客観的な検討を行うために判定委員会の下に「意見申立て審査会」を設けて審議を行った上で確定します。
- ⑪ 評価報告書を理事会に提出し、承認を得ます。
- ⑫ 最終的に評価報告書としてまとめた評価結果は、大学へ通知するとともに、文部科学大臣へ報告します。また、ウェブサイト等を通じて広く一般社会に公表します。

7. 評価結果と公表

- (1) 評価結果は、大学全体の状況について、別に定める判定基準により「認定」・「保留」・「不認定」の判定を行います。
- (2) 評価の結果が「認定」とされた大学は、評価機構の認定大学としての地位を得ることができます。「保留」とされた大学は、別に定める再評価の結果、認定された場合は、認定校となります。「保留」とされたが、一定の期間内に再評価を申請しないなどの場合には、別に定める規定に従って、「不認定」とします。
- (3) 評価報告書は、社会に対する説明責任の観点から、対象大学の全体の状況についての総評を記述的に行います。また、対象大学の独自の取組みなど、特筆すべき長所

を記述するとともに、短所や問題点については、改革・改善につながるアドバイスを記述的に行います。

- (4) 上記「(1)」、「(3)」の内容を記した評価報告書を作成し、これを公表します。
- (5) 評価報告書は、対象大学に通知するとともに、文部科学大臣に報告します。また、印刷物の刊行及び評価機構のウェブサイトへの掲載等により、広く社会に公表します。なお、原則として、評価機構は、対象大学に対して大学のウェブサイト上に自己評価報告書を掲載することを依頼します。対象大学のウェブサイトと評価機構のウェブサイトをリンクさせることで、各大学の自己評価報告書を閲覧できる仕組みとします。

8. 情報公開

- (1) 評価機構は、公的責任のある組織として、組織体制の透明性・客観性を重視し、学校教育法施行規則第71条の5第1項に規定されている事項を公表するとともに、評価に対して保有する情報は可能な限り、適切な方法により提供します。
- (2) 評価機構に対し、評価に関する保有文書の開示請求があった場合には、評価機構の定める規程に基づき対応します。ただし、大学から提供され、評価機構が保有することになった文書については、原則として公開しません。

9. 評価システムの改善

評価機構では、常時、評価システムの改善を行います。

評価システムの改善のために、評価を受けた大学や評価活動にたずさわった評価員、その他関係者の意見及び評価機構が自ら行う大学評価、高等教育に関する調査研究活動の成果等を取入れるシステムを整備します。また、日本私立大学協会や私学高等教育研究所などの関係機関の協力を得て、必要に応じて評価機構に対する外部評価を依頼します。また、同時に広く社会一般から評価システムに関する意見等を求め、それらを参考として改善に役立てることにより、より良いシステムを目指します。

10. 評価料

会員大学が評価を受ける場合は、大学の規模等に応じて、以下の評価料を負担するものとします。また、それぞれの評価料に消費税を加算します。

[評価料]・・・・・・・・平成20年度認証評価申請大学から適用

- ・ 基本費用 200万円
- ・ 1学部あたり 50万円
- ・ 1研究科あたり 25万円

※ その他、実地調査にかかわる経費の一部（宿泊費、会議の会場費、昼食代等）については、大学の負担とします。

非会員大学が評価を受ける場合は、上記の評価料と1周期分（原則7年分）の会費相当額（平成22年度までは6年×1学部設置の大学は25万円、2学部設置の大学は35万円、3学部以上設置の大学は45万円）の合計額を負担するものとします。

1 1. 評価の時期

- (1) 評価は、毎年度1回実施します。
- (2) 評価機構に評価を希望する大学は、申請受付期限までに、別に定める様式に従って、評価機構に申請します。また、機構は、大学から申請があった場合には、正当な理由がある場合を除き、遅滞なく、当該大学の評価を実施します。
- (3) 評価機構において、対象大学が評価を受ける周期は7年以内ごとになります。

1 2. 再評価

評価結果が「保留」と判断された大学は、別に定める規定に従って、満たしていないと判断された評価事項に限定して、再評価を受けることができます。

この再評価において、当該評価事項にかかわる「基準」を満たしていると判定された場合には、先の評価と併せて、大学全体として評価基準を満たしているものと認め、「認定」と判定を変更し、その旨を公表します。

1 3. 基本情報と変更の届出等

評価機構は「認定」の判定を受けた大学の継続的な質の保証を行うために、評価機構が定めた認定期間内において、大学の基本情報として「学校基本調査」と同じ内容のデータについて、毎年度、評価機構への提出を求め、その内容の変化を確認します。（評価機構は大学の煩瑣な作業を軽減するために、大学が毎年作成している「学校基本調査」と同じ内容のデータの提出を求めます。）また、「認定」の判定を受けた大学が、評価機構が別に定める重要事項（教育課程または教員組織等）について変更を行った場合には、その旨を評価機構に届け出るものとします。なお、「認定」の判定を受けた大学が法的、社会的問題を

惹起した場合、評価機構は当該大学に対して、当該問題に対する説明等を求めることがあります。

14. 「認定」の判定の取消し

評価基準を満たした大学において、「認定」の判定を受けたのち、次の認証評価を受けるまでの間（評価機構による認証評価が法的、社会的有効性を有している期間）、評価機構の行う評価の過程または評価機構への基本情報の届出等において、重大な虚偽報告や事実の隠蔽など社会的倫理に反する事実が存在することが判明した場合は、判定委員会及び理事会等の判断により「認定」の判定の取消し、または次回の評価時期の指定等を行うことがあります。

大学評価基準

(財) 日本高等教育評価機構

財団法人 日本高等教育評価機構 大学評価基準

日本高等教育評価機構（以下「評価機構」という）が行う大学評価は、評価機構独自の大学評価基準（以下「評価基準」という）及び方法、手順に基づき、各大学の教育研究活動等の総合的な状況とりわけ大学の個性、特色を重視し、機関全体として評価基準を満たしているかどうかを判断します。

評価機構では、各大学が私学としての個性、特色、特性を十分に発揮できるよう配慮し、各大学の向上・改善のために、各大学の自律性を尊重した評価を行います。特に、大学の社会的説明責任という観点から教育活動を重視します。

また、大学評価とは強制や義務による受身的、管理的なものではなく、各大学の教育研究等の諸活動の向上や経営改革のための不可欠な手段であると位置付けています。そのため、評価のための評価に陥らないように、評価作業の過程における改革・改善と評価結果の活用を重視します。

これらのことから、評価機構の示す範囲内で、各大学が掲げている独自の建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的に基づいて、自発的かつ積極的に自己評価に取り組めるよう、評価機構の評価基準は一般的な基本原則を掲げています。評価基準は、11の「基準」と「特記事項」で構成されています。各「基準」には、それぞれ「基準」が意図している目的を「本基準の趣旨」として解説しています。それぞれの「基準」は、その範囲を示した「領域」、評価の際の判定基準となる「基準項目」、「評価の視点」からなります。

「特記事項」については、各大学の独自の取組み、特色ある活動、事業等を自由に記述できるようになっています。

以上のことから、評価機構による大学評価では、評価機構の『自己評価報告書作成ガイド』に従って、各大学が公的に表明した建学の精神・大学の基本理念や使命・目的及び大学設置基準等の法令に依拠して作成した自己評価報告書及び実地調査での調査結果等に基づき、評価機構が客観的、総合的に評価することを通じて、各大学の改革・改善を支援するとともに、各大学の機関全体の活動状況を社会に明らかにします。

大学評価基準

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

本基準の趣旨

本基準は、大学の建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的について規定するものです。大学は、創設時の建学の精神・基本理念、現在の大学の使命・目的がともに学内外に示されていることが求められます。

領域・基準項目

領域：教育の理念・目的・目標、大学の個性、特色等
1-1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。
1-2. 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

評価の視点

《1-1の視点》

1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

《1-2の視点》

1-2-① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

基準 2. 教育研究組織

本基準の趣旨

本基準は、大学の教育研究組織について規定するものです。大学は、教育研究上の目的を達成するために、学部・学科、大学院研究科・課程等の必要な組織を設置し、使命・目的に沿って運営されていることが求められます。また、教養教育組織・附属研究所・附属学校・附属機関等が設置されている場合は、相互の連携関係が円滑になされていることが必要です。

領域・基準項目

領域：学部、学科、大学院等の教育システム等
2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。
2-2. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。
2-3. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

評価の視点

《2-1の視点》

- 2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。
- 2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

《2-2の視点》

- 2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。
- 2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

《2-3の視点》

- 2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。
- 2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

基準 3. 教育課程

本基準の趣旨

本基準は、大学の教育課程について規定するものです。大学は、教育研究上の目的を達成するために、学部・研究科等の各教育組織において教育課程を編成し、学生にとって必要な学習量、教育評価の方法を定める必要があります。そして、学部・研究科等において、それぞれの教育目的に沿った教育課程が定められていることが求められます。

領域・基準項目

領域：目標、内容、学習量、教育評価等

- | |
|--|
| 3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。 |
| 3-2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。 |

評価の視点

《 3-1 の視点 》

- 3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。
- 3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。
- 3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

《 3-2 の視点 》

- 3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。
- 3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。
- 3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。
- 3-2-④ 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。
- 3-2-⑤ 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。
- 3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。
- 3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。

基準 4. 学生

本基準の趣旨

本基準は、学生に関する大学の対応について規定するものです。学生は、自律的な学習活動を行う主体であり、大学の構成員として位置付けることが求められます。そして、学生に対して適切な組織的対応がなされていることが必要です。このような学生への対応は、必要に応じて学部・研究科単位での方針・取組みがなされることが求められます。

領域・基準項目

領域：入試・入学、学生サービス、学習支援、就職支援、 学生からの要望処理システム、卒業・進路指導、国際交流等
4-1. アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。
4-2. 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。
4-3. 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。
4-4. 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

評価の視点

《4-1の視点》

- 4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。
- 4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。
- 4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

《4-2の視点》

- 4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。
- 4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。
- 4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

《4-3の視点》

- 4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。
- 4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
- 4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。
- 4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。
- 4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備され

ているか。

《 4-4 の視点 》

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

基準 5. 教員

本基準の趣旨

本基準は、大学の教員に関する内容を規定するものです。大学は、教育研究上の目的を達成するために必要な教員を配置することが求められます。また、教員の教育研究活動を支援する体制を整え、教員による教育研究活動等を改善するために組織的な取り組みを行う必要があります。

領域・基準項目

領域：教育研究活動、F D (Faculty Development) 等
5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。
5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。
5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。
5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取り組みがなされていること。

評価の視点

≪ 5-1 の視点 ≫

- 5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。
- 5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

≪ 5-2 の視点 ≫

- 5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。
- 5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

≪ 5-3 の視点 ≫

- 5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。
- 5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、T A (Teaching Assistant) 等が適切に活用されているか。
- 5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

≪ 5-4 の視点 ≫

- 5-4-① 教育研究活動の向上のために、F D 等の取り組みが適切になされているか。
- 5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

基準 6. 職員

本基準の趣旨

本基準は、大学の職員について規定するものです。大学は、教育研究上の目的を達成するために必要な事務組織を設置し、専任の職員を配置しなければなりません。また、大学は、職員の資質向上のための取組みを行うことが必要です。

領域・基準項目

領域：教育研究支援、人事政策、SD (Staff Development) 等
6-1. 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。
6-2. 職員の資質向上のための取組みがなされていること。
6-3. 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

評価の視点

《 6-1 の視点 》

- 6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。
- 6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。
- 6-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

《 6-2 の視点 》

- 6-2-① 職員の資質向上のための研修（SD等）の取組みが適切になされているか。

《 6-3 の視点 》

- 6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

基準 7. 管理運営

本基準の趣旨

本基準は、大学の管理運営について規定するものです。大学は、教育研究上の目的を達成するために必要な管理運営体制を整備し、機能的に運営されていることが求められます。また、そのためには、大学設置者である法人等の組織運営体制、運営方針が明確でなければなりません。

領域・基準項目

領域：大学の管理運営体制・設置者との関係・設置者の管理運営体制等
7-1. 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。
7-2. 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。
7-3. 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

評価の視点

《 7-1 の視点 》

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

《 7-2 の視点 》

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

《 7-3 の視点 》

7-3-① 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。

7-3-② 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

基準 8. 財務

本基準の趣旨

本基準は、大学の財務運営について規定するものです。大学は、教育研究上の目的を達成するために適切な財務状況を維持し、運営されていることが求められます。また、法令に基づいて適切に財務情報の公開がなされるとともに、外部資金の獲得のための努力がなされていることが求められます。

領域・基準項目

領域：予算、決算、財務情報の公開等
8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。
8-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。
8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

評価の視点

《 8-1 の視点 》

- 8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。
- 8-1-② 適切に会計処理がなされているか。
- 8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

《 8-2 の視点 》

- 8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

《 8-3 の視点 》

- 8-3-① 教育研究を充実させるために、外部資金の導入（寄附金、委託事業、収益事業、資産運用等）の努力がなされているか。

基準 9. 教育研究環境

本基準の趣旨

本基準は、大学の教育研究環境について規定するものです。大学は、教育研究上の目的を達成するために必要な教育研究環境を整備し、機能的に運用されていることが求められます。

領域・基準項目

領域：施設設備、図書館、情報サービス・IT環境等
9-1. 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。
9-2. 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育研究環境が整備されていること。

評価の視点

《9-1の視点》

- 9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。
- 9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

《9-2の視点》

- 9-2-① 施設設備の安全性が確保されているか。
- 9-2-② 教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

基準 10. 社会連携

本基準の趣旨

本基準は、大学の社会連携活動について規定するものです。大学は、社会・地域との関係の中で、その役割を果たすために社会的連携活動を心がけることが求められます。

領域・基準項目

領域：教育研究上の資源、企業、地域社会等
10-1. 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。
10-2. 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。
10-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

評価の視点

《10-1の視点》

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

《10-2の視点》

10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

《10-3の視点》

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

基準 1 1. 社会的責務

本基準の趣旨

本基準は、大学の社会的責務について規定するものです。高い公共性を有する大学が、社会的存在としての役割を果たしていくためには、法令上の義務の履行をはじめ、社会に対して誠実に行動することが求められます。そのためには、組織倫理を有し、適切に運営されることにより、大学に対する信頼を維持向上させるための努力がなされる必要があります。

領域・基準項目

領域：組織倫理、危機管理、広報活動等
1 1 - 1. 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。
1 1 - 2. 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。
1 1 - 3. 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

評価の視点

《 1 1 - 1 の視点 》

- 1 1 - 1 - ① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。
- 1 1 - 1 - ② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

《 1 1 - 2 の視点 》

- 1 1 - 2 - ① 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

《 1 1 - 3 の視点 》

- 1 1 - 3 - ① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

特記事項

大学独自の取組み、特色ある活動、事業等を自由に記述できます。記述の内容によって、関連の基準項目において評価の対象となります。

(財) 日本高等教育評価機構 大学機関別認証評価実施大綱 新旧対照表

変更ページ	現行	改訂内容	改訂理由
別 1-6	<p>【評価員の研修方法】 評価員の研修は原則として全国 7 地区でおこないます。 まず、評価員へ・・・</p>	<p>【評価員の研修方法】 評価員の研修については、<u>原則として全国 7 地区でおこな</u> <u>います。</u>まず、評価員へ・・・</p>	<ul style="list-style-type: none"> 評価員の所属地域地区及び人数等を勘案し、開催場所等を決定するため、文言を修正。
別 1-7	<p>5. 評価の実施方法等 (1) 評価基準の内容 ③評価基準のほかに、「特記事項」を設け、大学独自の取り組み等に関する自由記述を可能としています。「特記事項」については、評価の判定はおこないません。</p>	<p>5. 評価の実施方法等 (1) 評価基準の内容 ③評価基準のほかに、「特記事項」を設け、大学独自の取り組み、特色ある活動、事業等に関する自由記述で<u>きを可能としています。</u><u>「特記事項」については、評価の判定はおこないません。</u>記述の内容によって、<u>関連の基準項目において評価の対象となります。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 評価基準の内容以外の記述は困難であるため、大学の特色や独自の取り組みなど、基準の枠に関係なく自由に記述できるように変更し、記述の内容が基準に関係する場合は、評価の対象とする文言に修正。
別 1-7	<p>5. 評価の実施方法等 (2) 評価プロセス ②大学による自己評価 対象大学は、評価機構が別に定める『自己評価報告書作成ガイド』に従って自己評価を実施し、自己評価報告書を作成します。自己評価にあたっては、「基準」ごとに、「基準項目」、「評価の視点」に沿って、大学全体の教育活動等の状況、また、必要に応じて学部・研究科等ごとに状況を分析します。 まず、「評価の視点」に沿って「事実の説明（現状）」をおこない、それを踏まえて、「基準項目」ごとに「自己評価、</p>	<p>5. 評価の実施方法等 (2) 評価プロセス ②大学による自己評価 対象大学は、評価機構が別に定める『自己評価報告書作成ガイド』に従って自己評価を実施し、自己評価報告書を作成します。自己評価にあたっては、「基準」ごとに、「基準項目」、「評価の視点」に沿って、大学全体の教育活動等の状況、また、必要に応じて学部・研究科等ごとに状況を分析します。 まず、各「基準項目」ごとに、「評価の視点」を踏まえて「事実の説明（現状）」、「自己評価」を行い、「改善・向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「評価の視点」ごとの事実の説明（現状）では、内容が重複するたために、「評価の視点」を踏まえて「基準項目」ごとに記述する文言

	<p>「改善・向上方策（将来計画）」を記述します。評価機構が示した「評価の視点」のほかに、大学の状況や目的に応じて独自の視点が必要な場合には、各「基準項目」に対応した独自の視点を設定し、記述することができます。</p>	<p>方策（将来計画）」を記述します。「評価の視点」に沿って「事実の説明（現状）」をおこない、それを踏まえて、「基準項目」ごとに「自己評価」、「改善・向上方策（将来計画）」を記述します。評価機構が示した「評価の視点」のほかに、大学の状況や目的に応じて独自の視点が必要な場合には、各「基準項目」に対応した独自の視点を設定し、記述することができます。</p>	<p>言に修正。</p>
<p>別1-8</p>	<p>5. 評価の実施方法等 (2) 評価プロセス ③評価機構による評価 (iii)「特記事項」は、個々の大学の個性的な取組みを紹介し、社会的に公表することを目的としています。公表することを通じて、対象大学での取組みのさらなる向上及び他の大学の改革・改善の参考となることを期待します。</p>	<p>5. 評価の実施方法等 (2) 評価プロセス ③評価機構による評価 (iii)「特記事項」は、個々の大学の個性的な独自の取組み、特色ある活動、事業等を紹介し、社会的に公表することを目的としています。公表することを通じて、対象大学での取組みのさらなる向上及び他の大学の改革・改善の参考となることを期待します。</p>	<p>・上述の「特記事項」の変更に伴い文言を修正。 ・特記事項の範囲を広げるため、「個性的」という文言を修正。</p>

(財) 日本高等教育評価機構 大学機関別認証評価大学評価基準 新旧対照表

変更ページ	現行	改訂内容	改訂理由
別 1-16	<p>「特記事項」については、「基準」以外で、各大学の特徴や独自の取組みなどを自由に記述できるようになっています。</p>	<p>「特記事項」については、「基準以外で」各大学の特徴や独自の取組み、特色ある活動、事業等などを自由に記述できるようになっています。</p>	<p>・評価基準の内容以外の記述は困難であるため、大学の特色や独自の取組みなど、基準の枠に関係なく自由に記述できるように変更し、記述の内容が基準に関する場合は、評価の対象とする文言に修正。</p>
別 1-16	<p>以上のことから、評価機構による大学評価では、評価機構の『自己評価報告書作成ガイド』に従って、各大学が公的に表明した建学の精神・大学の基本理念や使命・目的及び大学設置基準等の法令に依拠して作成した自己評価報告書を評価機構が客観的、総合的に評価することを通じて、各大学の改革・改善を支援するとともに、各大学の機関全体の活動状況を社会に明らかにします。</p>	<p>以上のことから、評価機構による大学評価では、評価機構の『自己評価報告書作成ガイド』に従って、各大学が公的に表明した建学の精神・大学の基本理念や使命・目的及び大学設置基準等の法令に依拠して作成した自己評価報告書及び実地調査での調査結果等に基づき、各評価機構が客観的、総合的に評価することを通じて、各大学の改革・改善を支援するとともに、各大学の機関全体の活動状況を社会に明らかにします。</p>	<p>・自己評価報告書だけの評価ではないことを明確にする文言に修正。</p>
別 1-18	<p>基準 2. 教育研究組織 基準項目 2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が全体として統合され、教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切に連携されていること。 2-2. 学士課程及び大学院課程において、教育機能を十</p>	<p>基準 2. 教育研究組織 基準項目 2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。全体として統合され、教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に</p>	<p>・ 2-1 は基準 7 と重複するため、組織相互の関連性を強調する文言に修正。 ・ 2-2 は、基準 3、4、基準項目 2-5 と重複するため削</p>

	<p>分に発揮させるための取組みがなされていること。</p> <p>2-3. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。</p> <p>2-4. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるように整備され、十分に機能していること。</p> <p>2-5. 組織として継続的に教育研究が向上する仕組みが整備されていること。</p>	<p>適切に連携されていること。</p> <p>2-2. 学士課程及び大学院課程において、教育機能を十分に発揮させるための取組みがなされていること。</p> <p>2-2-3. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。</p> <p>2-3-4. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるように整備され、十分に機能していること。</p> <p>2-5. 組織として継続的に教育研究が向上する仕組みが整備されていること。</p>	<p>除。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2-5は基準5、6、7と重複するため削除。 基準項目の削除に伴い、番号の繰上げ変更。
別1-18	<p>基準2. 教育研究組織</p> <p>評価の視点</p> <p>《2-1の視点》</p> <p>2-1-1 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しており、適切に運営されているか。</p> <p>2-1-2 大学院を有する場合は、その教育研究上の目的を達成するために必要な研究科等の教育研究組織の規模、構成を有しており、適切に運営されているか。</p> <p>2-1-3 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が全体として統合され、教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切に連携されているか。</p> <p>《2-2の視点》</p> <p>2-2-1 学士課程及び大学院課程において、教育機能を十分に発揮させるための取組みがなされているか。</p>	<p>基準2. 教育研究組織</p> <p>評価の視点</p> <p>《2-1の視点》</p> <p>2-1-1 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しており、適切に運営されているか。</p> <p>2-1-2 大学院を有する場合は、その教育研究上の目的を達成するために必要な研究科等の教育研究組織の規模、構成を有しており、適切に運営されているか。</p> <p>2-1-2③ 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が全体として統合され、教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保って連携されているか。</p> <p>《2-2の視点》</p> <p>2-2-1 学士課程及び大学院課程において、教育機能を十分に発揮させるための取組みがなされているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2-1-2のみ大学院に限定した視点となっているため、視点2-1-1と②を統合し、2-1-1に「研究科」の文言を追加。 基準項目2-1の文言の変更に伴い文言を修正。 2-2の基準項目の削除に伴い、視点を削除。 2-2-2の内容については、基準項目

	<p>いるか。</p> <p>2-2-2 授業を行う学生数の現況が、教育研究活動を行うために適切に管理されているか。</p> <p>《2-3の視点》</p> <p>2-3-1 教育研究目的に即した教養教育が適切になされているか。</p> <p>2-3-2 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。</p> <p>《2-4の視点》</p> <p>2-4-1 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。</p> <p>2-4-2 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。</p> <p>《2-5の視点》</p> <p>2-5-1 組織として継続的に教育研究が向上する仕組みが整備されているか。</p>	<p>2-2-2 授業を行う学生数の現況が、教育研究活動を行うために適切に管理されているか。</p> <p>《2-2の視点》</p> <p>2-3-1 教育研究目的に即した教養教育が適切になされているか。</p> <p>2-2-2-1 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。</p> <p>2-2-2-2 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。</p> <p>《2-3-4の視点》</p> <p>2-3-4-1 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。</p> <p>2-3-4-2 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。</p> <p>《2-5の視点》</p> <p>2-5-1 組織として継続的に教育研究が向上する仕組みが整備されているか。</p>	<p>4-1-3に文言を追加。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2-3-1の教養教育の内容は基準3と重複する。2-3は、組織上の体制に限定したため、2-3-1①を削除、2-2-1②の文言を追加。 基準項目の削除に伴い、番号の繰上げ変更。 基準項目の削除に伴い視点を削除。
別1-19	<p>基準3. 教育課程 領域・基準項目</p> <p>3-3. 特色ある分野における教育内容・方法に工夫がなされていること。</p>	<p>基準3. 教育課程 領域・基準項目</p> <p>3-3. 特色ある分野における教育内容・方法に工夫がなされていること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「特色ある分野」が不明確であるため、文言を修正した内容を視点(案3-2-6)として追加。これに伴い3-3の基準項目を削除。
別1-19	<p>基準3. 教育課程 評価の視点 《3-2の視点》</p>	<p>基準3. 教育課程 評価の視点 《3-2の視点》</p> <p>3-2-6 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされている</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3-3の削除に伴い

	<p>3-2-6 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。</p> <p>《3-3の視点》</p> <p>3-3-1 特色ある分野における教育内容・方法に工夫がなされているか。</p>	<p>3-2-7 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。</p> <p>《3-3の視点》</p> <p>3-3-1 特色ある分野における教育内容・方法に工夫がなされているか。</p>	<p>文言を修正し、3-2の視点として追加。</p> <p>・3-3の削除に伴い、視点を削除。</p>
別 1-20	<p>基準 4. 学生 基準項目</p> <p>4-2. 学生の学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。</p>	<p>基準 4. 学生 基準項目</p> <p>4-2. 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。</p>	<p>・文言の統一。 (学生の⇒学生への)</p>
別 1-20 別 1-21	<p>基準 4. 学生 評価の視点</p> <p>《4-1の視点》</p> <p>4-1-3 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員等、在籍学生数が適切に管理されているか。</p> <p>《4-2の視点》</p> <p>4-2-3 学生の学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。</p> <p>《4-4の視点》</p> <p>4-4-2 インターンシップや資格取得等のキャリア教育のための支援体制が整備されているか。</p>	<p>基準 4. 学生 評価の視点</p> <p>《4-1の視点》</p> <p>4-1-3 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員等、及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。</p> <p>《4-2の視点》</p> <p>4-2-3 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。</p> <p>《4-4の視点》</p> <p>4-4-2 インターンシップや資格取得等のキャリア教育のための支援体制が整備されているか。</p>	<p>・2-2-2の削除に伴い、授業を行う学生数の管理を問う内容を追加。</p> <p>・文言の統一。 (学生の⇒学生への)</p> <p>・具体的な例示の提示は、内容を限定するため、可能性があるため、例示を削除。</p>

別 1-23	<p>基準 6. 職員 基準項目 6-1. 職員の組織編制及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。</p>	<p>基準 6. 職員 基準項目 6-1. 職員の組織編制の基本視内容及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。</p>	<p>・「職員の組織編制」が「方針」にかかると、文言を修正。</p>
別 1-24	<p>基準 7. 管理運営 評価の視点 《7-1の視点》 7-1-① 大学の目的を達成するために、管理運営に関する方針が明確に定められているか。 7-1-② 管理運営に関する方針に基づき、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。 7-1-③ 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。</p>	<p>基準 7. 管理運営 評価の視点 《7-1の視点》 7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。管理運営に関する方針が明確に定められているか。 7-1-② 管理運営に関する方針に基づき、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。 7-1-③ 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。</p>	<p>・内容が重複するため、7-1-①と7-1-②を統合する文言に修正。 ・削除に伴い、番号の繰上げ。</p>
別 1-29	<p>特記事項 (評価基準以外の大学独自の取組み、特色ある活動、事業等の自由記述)</p>	<p>特記事項 大学独自の取組み、特色ある活動、事業等を自由に記述できます。記述の内容によって、関連の基準項目において評価の対象となります。(評価基準以外の大学独自の取組み、特色ある活動、事業等の自由記述)</p>	<p>・評価基準の内容以外の記述は困難であるため、大学の特色や独自の取組みなど、基準の枠に関係なく自由に記述できるように変更し、記述の内容が基準に關係する場合、評価の対象とし、文言を修正。</p>

テーマ 2

評価員に対する望ましい研修の在り方
及び評価の手法等についての実践的研究

I 研究概要

1. 趣旨

評価員としての資質を有する者の確保及びさらに高いレベルの評価員をめざすための養成の在り方に関する調査研究を行い、我が国の大学における第三者評価（認証評価）を担う人材の確保及び養成に資する。

2. 内容

認証評価をより実効性・信頼性の高いものにするためには、評価員の人材確保とその養成が最も重要であり緊急の課題である。そのために評価員の養成に関する評価員セミナーを実施し、望ましい評価員養成プログラムに関する調査研究を行う。

3. 方法

評価員候補者が評価機構の評価システム及び第三者評価について理解をするために、海外、国内の評価について評価員の経験がある講師による講演とともに、評価機構の評価システムの内容、評価の実施時期・スケジュール、評価の実施体制、書面調査・実地調査の手順と内容、調査報告書案の作成方法について説明を行い、また要望・意見を募り、もって評価機構として望ましい評価員養成プログラムを確立するための調査研究を行うこととする。

4. 実施結果

評価員セミナーを全国 5 か所で開催し、評価員に対する望ましい研修の在り方について実践的研究並びに評価員の養成に関わる調査研究及び研修事業等の調査研究を行った。次項「II 評価員セミナー実施報告」にて詳細を記す。

また、評価員セミナーの出席者に対し評価機構の評価システム及び評価員セミナーに係る内容についての要望・意見等、評価員へのアンケートを実施し、評価員要請プログラムの在り方に関して調査研究を行った。集計結果は「V 評価員セミナー及び評価システムに関するアンケート集計結果」で報告する。

5. 今後の予定

今回の調査研究の結果を今後に生かすため、評価機構では平成 19 年度から「評価員養成検討委員会」を立ち上げ、評価員養成プログラム、編成方法及び評価員データベースについて調査研究を行う予定である。

Ⅱ 評価員セミナー実施報告

1. 概要

「評価員に対する望ましい研修の在り方及び評価の手法等についての実践的研究」の具体的方策として、大学から推薦された評価員候補者に対する研修会「評価員セミナー」を開催した。開催にあたっては、評価員候補者の所属機関の所在地を、北海道、東北・関東、中部、関西、中国・四国・九州・沖縄の5地区に分け、それぞれ札幌市、東京都、名古屋市、大阪市、福岡市の5会場を設定した。

評価員候補者には、該当する地区の会場に出席するよう案内し、学務などで都合がつかない場合には他地区の会場でも参加可とした。対象320人のうち、293人が参加した。

各会場の日程、参加人数は以下の通り。

【会場別 日程・参加人数】

地区	会場	開催日	時間	参加人数
北海道	KKR ホテル札幌	平成 19 年 2 月 26 日 (月)	13:30～17:00	12
東北・関東	アルカディア市ヶ谷 (私学会館)	平成 19 年 3 月 9 日 (金)	13:00～16:30	128
中部	名古屋ガーデンパレス	平成 19 年 3 月 5 日 (月)	13:30～17:00	57
関西	大阪ガーデンパレス	平成 19 年 3 月 6 日 (火)	13:30～17:00	51
中国・四国・ 九州・沖縄	KKR ホテル博多	平成 19 年 2 月 28 日 (水)	13:30～17:00	45
合 計				293

2. 内容

プログラムは、全会場とも同じ構成とし、進行及び解説は評価機構が行い、講演は地区別に3人の講師に同じテーマで依頼した。テーマと内容は以下の通り。

(1) 大学機関別認証評価実施大綱及び大学評価基準等について

評価機構の担当者が解説。認証評価のしくみ、基準別の評価ポイント、自己評価報告書の構成や読み方、評価機構が指定するデータの内容などを、配付した資料を示しながら解説した。判定の判断例、基準やデータの昨年度との変更点なども示した。

(2) 大学機関別認証評価の実施要綱について

評価機構の担当者が解説。評価のスケジュールや調査報告書提出までのプロセス、書面調査・実施調査といった語句の説明及び実施内容などを解説した。現地調査の現場で撮影した写真をスライドで示すなど、(1)の解説より具体的な内容とした。

(3) 大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え

評価機構が依頼した 3 人の評価員経験者が講演。北海道地区では日本大学文理学部教授・羽田積男氏、東北・関東地区及び中国・四国・九州・沖縄地区は桜美林大学大学院教授・船戸高樹氏、中部及び関西地区では日本福祉大学常任理事・篠田道夫氏がそれぞれ独自の資料を使って講演した。講演録及び講師のプロフィールは次項「Ⅲ 講演録 大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え」に掲載する。

(4) 質疑応答

各解説・講演が終了後、評価機構と地区講師が回答者となり、質疑を受け付けた。質問・回答のまとめは「Ⅳ 評価員セミナーにおける質疑応答のまとめ」に掲載する。

【プログラム】

時間	内 容	担当者
13:00	受付開始	—
13:30 ～13:45	開会 挨拶	評価機構理事長・副理事長・専務理事（地区により異なる）
13:45 ～14:45	1. 解説 大学機関別認証評価実施大綱及び大学評価基準等について	評価機構評価事業部
14:45 ～15:00	休憩	—
15:00 ～15:45	2. 解説 大学機関別認証評価の実施要綱について	評価機構評価事業部
15:45 ～16:30	3. 講演 大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え	各地区講師
16:30 ～17:00	4. 質疑応答	各地区講師・評価機構
17:00	閉会	—

（北海道、中部、関西、中国・四国・九州・沖縄地区のもの。関東・東北地区は 13 時開始につき、30 分ずつ早い進行となった）

Ⅲ 講演録 大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え

1. 私大の個性を生かし、改革を励ます評価を目指して

講師 日本福祉大学常任理事 篠田道夫氏

はじめに

ご紹介いただきました日本福祉大学の篠田です。私は評価の専門家ではありませんが、評価機構の立ち上げの段階から準備に加わらせていただいている経験や体験を交えて、多少ともお役に立つ話になればと思っております。

本日はレジュメのほかに、1年ちょっと前に「私学経営」という雑誌に書いた、それまで評価機構に参加させていただいた体験、経験をまとめたものを参考資料として出させていただきました。「私学経営」の文章は評価活動全般について論じていますので、評価員の職務に関わる部分については、レジュメで補いながら説明させていただきます。

(1) 評価は私学に不可欠な時代

「私学経営」の資料は、「私大の個性を生かし、改革を励ます評価」というタイトルなのですが、まずは評価を巡る簡単な動向からご説明したいと思います。1枚目の23ページですが、「私学の立場から評価をどう捕らえるか」ということで、「規制緩和、民間参入、競争と淘汰、事前規制から事後チェックへ、私学は激変する大学行政の流れの中にある」という書き出しで始めさせていただきました。ご承知のように、今、大学は全入時代ということで、非常に厳しい競争にさらされています。そういう意味では、私学全体が市場評価に直面していると思います。一方では2002年度に改正された学校教育法によって認証評価が義務付けられましたので、いわゆる市場評価とこの認証評価、という二重の評価に直面している、と言えると思います。

特に認証評価が発足したところには、法律によって義務付けられた評価だということもあり、受身的な捉え方もありました。つい最近で言いますと、特区の株式会社立の大学が、これも学校教育法でその時同じく定められました文部科学省からの改善勧告を初めて受けました。もちろん、認証評価によって指摘されたわけではなく、年次計画の履行状況調査の中で問題点が発覚して指摘を受けたのですが、認証評価でも当然同じように、法令違反があるかどうかをチェックします。また、評価は、優れた点を積極的に評価をしていくわけですが、問題点があればそれも指摘をしていく、ということになります。そうすると、法令違反があった場合には何かクレームがつけられるのではないか、問題点がどこまで公表されるのか、それが大学の評判に影響しないか、という不安もあり、そういう意味でも受身的な捉え方をされていたと思います。

しかし、大学が存立していく以上、厳然として評価というのはあるわけです。当然ながら受験生からの評価、高等学校からの評価、例えば、学生を採用していただく企業からの評価、学生からの評価、保護者からの評価、いろいろな評価に直面しています。しかも、大学が存立し発展をしていこうとしますと、こういう評価なり、大学を支えていただいている関係の方々のニーズ、要望を大学の方針なり改革の中に取り込んで、生かしていかな

いかぎり、大学が市場に受け入れられるような運営はできないと思います。そういう点で考えますと、結局この評価とか、情報公開というものに正面から向き合って、評価を適切に取り入れて、評価によって課題を明らかにしながら改善をする。あるいは情報公開をすることによって、社会や利害関係者の信頼を得ながら運営をしていく。そういうことが今日の私学にとっては本当に必要かつ不可欠で、そのように考え方を転換していかなければいけない時代にあると思います。

25 ページの下の段に、「全学的評価活動の連結と持続的評価」システムの構築というところで書きましたが、大学は既に自己評価についてはかなり取り組んでいるわけです。例えば、授業評価もそうですし、データブックを作ったりして、自己点検・評価をする。あるいは各種のアンケートをとって分析をする。あるいは経営評価、財務評価を行う。実は、いろいろな評価に既に取り組まれているのではないかと思います。

そういう評価を、大学の改善や改革の方針にいかにかかしていかか、その評価をする組織と、方針を立案する組織をいかに結合させていかかが重要です。そのことによって、改善計画、年度の事業計画、予算編成の方針、もっと大きくいえば中・長期の計画などに生かしていくことができれば、評価活動を通じて問題点を明らかにし、改善に結びつけられるのではないかと思います。したがって、認証評価の基本的なねらいは何かと改めて考えてみますと、この大学自身が行っている自己評価、改善の取り組みを励まし、支援するものであり、外からの評価を内部の改革に結びつけるサイクルに客観性を与えて、それを促進するためのものだと思います。

(2) 目標や課題を明確にする「窓拭き係」

それではレジュメに沿って、改めて認証評価の意義、評価員の主な任務を、私なりに整理してみましたのでご説明いたします。

評価には大学の発展、教育の質の向上を図り、改革を励まし支援すること、などが非常に大きなねらいとしてあると思います。ですから、第一には大学の目的、目標をはっきりさせることが重要です。評価を通じて、建学の精神やミッションなど、大学の目指すべき目標を改めて鮮明にすると同時に、分野ごとの改革の方向を評価を通じて改めて明確にする。さらには、それを実現するための方策が適切に機能しているかどうかということ、計画を策定して推進する組織が適切に運用されているか、ということも含めて、確認し、評価して、アドバイスすることだと言えるのではないのでしょうか。

二つ目に、自己評価報告書に基づいての現状評価、あるいはそこから導き出される改善・課題の評価です。内部と第三者の見方は違います。第三者の目で客観的に判断し、適切な課題設定が行われているかどうか、あるいはその大学の強みと弱みというものを見極める。問題点があれば、その改善に向けた方策の適切性について評価する。大学自身がもちろんそれを設定しますが、第三者の目から見て、サジェスションを与えること。この辺りが非常に重要な仕事になってきます。総じて、認証評価を契機にして、大学運営に、プラン・ドゥ・シーといいますか、年ごとの目標設定と、それから評価に基づく改善のマネジメントサイクルを作り出し、機能させる。それを援助することが非常に重要だと思います。つまり、上から一方的な基準に基づいて評価をしたり、検査をするのではなく、課題をどこからでもよく見えるようにすることです。ボストン近郊にあり、100年の評価の歴

史がある「NEASC」、ニューイングランド地区基準協会では、評価員を「窓拭き係」と呼んでいます。

要するに評価員は、大学の自律的な改革をサポートする支援者という位置付けで、自己評価報告書に掲げられた課題や改善方策が適切かどうかなど、客観的な評価を行うのが中心的な仕事です。

課題を明確にし、それを共有できれば、実際に変えていくのは当該大学の自覚的な取り組み以外ないわけです。課題をはっきりさせられれば、半分ぐらいは解決できたと言えるのかもしれませんが。

そのために、諸法規や高等教育の政策動向の知識、大学の教育や研究の充実への取り組み、社会的な活動の経験、経営や管理運営の実践的な経験、財務や事務局に関する専門的な知識など、評価員が長年にわたって培ってこられた大学運営や教学の知識や経験を生かしながら、この評価に取り組んでいただきたいと思っております。その上でやはり、本日も説明しましたような評価基準や評価の視点というのをご理解いただき、その視点で自己評価報告書や関係資料を読み込んでいただいて、あるいは実地調査で、大学の現場を見聞きして、大学の現実の問題を少しでも改善する方向での参考意見なり評価をお願いしたいと思います。

特に私学は、建学の精神がそれぞれ違いますし、伝統も規模も、人材育成の目標の点でも、就職先やOBの活躍の領域でも、非常に多様で個性的ですので、特定のモデルだとか一律の基準を押し付けるわけにはいきません。ですから、こういう前提に立っての評価が必要で、定量的な評価、あるいは他大学との比較ではなくて、定性的な評価、あるいは自ら設定した目標に対して、機構の基準や評価の視点を踏まえながら、それがどういう到達状況であって、どういう課題があるのか、というのを明らかにする。それぞれの大学の特長や特性に基づいた評価に重点を置いている点が非常に大切だと思います。

評価機構の評価が機能するかどうかは、もちろん基準やシステムもあるわけですがけれども、定性的な評価という形になりますと、最終的には評価員個々の力、つまり、経験に裏打ちされた大学のあるべき姿だとか、大学のスタンダード、あるいは大学運営の常識に依拠する部分が非常に大きいと思います。半年間近く、それぞれ大学でお仕事を抱えながらになりますと、私学、特に困難な状況にある地方の私学が、良くならなければ日本の大学全体が良くなりませんので、ぜひとも、意気込みを持って、よろしくご支援ご協力をいただきたいと思います。

(3) 私学の特性に配慮した唯一の評価機関

「私学経営」の資料に戻りまして、評価機構の評価の特色をご覧をいただきたいと思います。基準や運営については既にご説明をしておりますが、私から見た特色ということで、改めて申し上げたいと思います。

26 ページの“改革推進の視点から見た「評価機構」の意義”、あるいは特色というところをご覧いただきながらお聞きいただければと思います。評価機構の特色は、私立大学を主要な対象とし、私大の特性に配慮した評価を目指す日本で唯一の機関だということです。文部科学省の指導上、国立大学や公立大学も評価しないわけにはいきませんので、当然対象にはしていますが、やはり私学を中心的に対象とした評価機関です。

日本に学部は248種類あります。これはちょっと古いデータですので、今はもっと、新しい学部ができてきていると思いますが、私学にしかない学部が、その中で143、約6割もあります。ですから、非常に多様な教育を行っていることが私学の特徴です。国立大学、大規模な私学、大学院を重点に置く大学を基準とし、また、平均値で評価をしていくということではなかなか正しい評価ができないわけです。また、それでは個性的な特色をもった私学の評価ができない。その点でそれに即した運営方針や評価基準を持っています。

評価基準の点でいくつか、私が感じている特色を申し上げますと、27ページに書かせていただいています。まず基準1で建学の精神を挙げている。これはほかの評価機関にはない基準です。建学の精神は私立大学にしかありません。人材育成の目標をはっきり明確に掲げて、その理念に基づいて、教育や管理や運営や経営が適切に行われているのか。これが私学の経営の出発点だということで、これを第一に位置付けた評価をしています。

次に、学生という基準を基準4で設定している点です。この点でも、ほかの評価機関ですと、学生の受け入れ、学生支援、学生生活など、様々な切り口で項目を分けて分析していますが、評価機構は、学生の入学から教育の様々な取り組み、学生生活の支援、そして最後の就職まで、一貫した流れの中で、どのように学生が変化し成長していったかという基準で見ているわけです。これも1つの特徴です。

次に、基準6の職員です。ほかの機関では、事務組織とか事務局というような位置付けになっていて、しかも基準の1つとして取り上げられておりません。ここでは教員という基準と同等に職員という基準を挙げて、これが大学の教育や経営に重要な役割を果たしていると位置付けています。

次に、基準7で法人の管理運営体制、あるいは運営方針の在り方というのを評価基準にしています。つまり、経営そのもののありかたを対象にしています。ほかの機関には経営と教学の関係、連携というような評価基準はありますが、経営そのものを評価対象とすることはありません。これも私学の運営の中で理事会や経営の果たす役割が非常に大きいことを重視している表れです。

社会連携、社会的責務というのを基準の10、11で掲げております。私学の場合には特に地方に立地する大学が多いので、地域との連携とか、地域における存在意義、ニーズを体現した教育が非常に重要な点であります。また、USR(University Social Responsibility)、大学の社会的責任も強調されている今日、やはり先見性のある基準の設定ではないかと思えます。

評価方針から見ても非常に特色があります。それは定性的な評価を重視するということで、特にランキング評価やグレード評価をしない。あるいはコミュニケーションを重視した評価というところを非常に留意し、運用している点だと思います。

(4) 自己評価報告書は改善計画書である

それでは、29ページの評価活動そのものについてのご説明に移ります。評価活動の中でポイントとなるのが3つあります。1つは大学自身が行う自己評価ということ。2つ目が評価員が行う活動になりますが、書面調査。それから実地調査です。この3つの大きな段階を踏んで、最終的に調査報告書を取りまとめる、という流れでいくわけです。それでは自己評価、書面調査、実地調査の3つの流れに従って、ご説明します。

29 ページの上の段のところで、「改革の指針となる自己評価報告書の作成」という書き出しで始めております。自己評価報告書の作成には、評価員は関わりませんが、評価機構が当該大学に説明をしたり、様々な準備をしながら行います。当該大学にとって、評価の中核の作業の1つであり重要な柱がこの自己評価報告書の作成となります。11の基準に沿って作成しますが、大学の全ての領域について、現状や問題点を分析して課題を明らかにするだけではなく、改善方向、あるいは将来計画まで記述します。

かなりの教職員の労力を使って膨大なデータを整理分析しますので、単なる現状分析やデータのまとめではなく、例えば、3年なり5年の計画書、方針書として大学を良くしていくために機能させるという位置付けにしないとエネルギーの無駄遣いになると思います。したがって、自己評価をする時には、トップなり、それに準ずる組織の下に、その領域、分野ごとの責任者や権限を持った人たちをスタッフに置き、しかも、この評価を通じて、改革を前進させるというメッセージを理事会や教授会の執行部でも確認し、それを浸透させることが重要になります。

「自己評価報告書を策定する過程こそが、全学の教職員に改めて現状を分析し、問題点を自覚し、改善方策を共に考えることで、大学改革への自覚的な参加を促し、また、大学のあるべき方向についての共通の認識一致を作り出すまたとない機会である、ということ繰り返し強調すべきである」と書いておきました。やはり、自己評価報告書を作る過程を通じて、自律的な改善課題を明確にし、改革の方針をはっきりさせることが、大学にとっては非常に重要になります。特に評価機構の自己評価報告書の記述の仕方では、第一に事実の説明、それに対する自己評価、それについての改善策、強みについては向上方策（将来計画）も考えることとなります。つまり、短期的な問題に対する対応策、改善策だけではなくて、ある程度将来計画といえますか、何年か先を見据えてどういう方向に持っていくべきか、までを記述する中身になっています。この点は非常に重要で、つまり、優れた点を積極的に引き出して、その向上方策を明示する。当面の対策ではなくて、少し長いスパンでどういう方向にもっていくのかを記述することができるようになっています。

したがって、記述の仕方としては、事実の説明から入りますので、現状の事実を見て、それをどうしていくか、と書いてもいいのですが、逆に建学の精神なり大学の目標から出発して、この分野ではどういうことを将来的には目指していくのか、ということをおおまかじめははっきりさせて、そこから現状を分析し、あるいは到達できない部分を明確にしながら評価をしていく、というやり方もできるわけです。いずれにしても自己評価報告書というのが、現状の自己評価であるとともに、改善のための計画書であり、方針書である、というような取り組みが非常に重要ではないかと思えます。

(5) 報告書や資料はメモをしながら読み込む

次に書面調査、実地調査という形になるわけですが、細かくはレジュメでご説明したいと思えます。

書面調査は、3つの段階があります。少し詳しくご説明をします。と申しますのは、評価員の第一の仕事であり、非常に大変で重要な仕事だと思っているからです。

評価員はそれぞれ、得意分野、ご専門の分野があつて、最終的には担当の分野を決めてやっていくことになるのですが、まずは自己評価報告書を全て読んでいただいて、11の基

準全てに対してコメントを作成していただきます。その中身は「概評」「優れた点」「改善を要する点」「参考意見」「書面調査及び実地調査で確認すべき内容」という柱立てになります。あるべき姿や評価の視点を頭の中に描きながら、気付いたところを、基準ごとに全員の方が書き出していただいて、評価機構に提出をすることになります。評価機構は提出を受けましたら、基準ごとに再整理をして、まとめて、また資料として評価員の皆さんにご覧をいただくことになります。

次に、第一回の評価員会議でそれぞれご担当の基準が確定します。確定しましたら、ほかの評価員が書いた「基準ごとのコメント」も参考にしながら、「事実の記述」と「評価コメント」を柱として、書面調査を行います。「事実の記述」と申しますのは、評価ポイントの前提となる事実を、自己評価報告書からピックアップするわけです。その事実に従って、こう評価する、あるいはこういう点が問題である、こういう点が優れている、こういう点は確認する、というような形になります。

「基準ごとのコメント」で既に作成した「優れた点」や「改善を要する点」「参考意見」などを更に深めていただくことになりますが、その作業は担当の基準についてだけです。事実を抜き出しながら、更に突っ込んだ分析をして、整理をして、書面調査のまとめをすることになります。

このまとめができましたら、次の段階としては質問事項、それから追加資料や面談者、視察場所の希望というのをまとめます。これは実地調査に直接連動するものです。これも評価機構の方で全体をまとめて、当該大学の方に実地調査の前に送り届けられます。

当該大学では質問に対してすぐに回答がいただけるものもありますし、資料がすぐに整わない場合や大学にある資料を使って説明をしなければならないものに関しては、実地調査当日説明をする、というご回答になるかと思えます。つまり、あらかじめ回答があるものと、実地調査当日に説明があるものに分けられます。

質問事項を出し、回答をいただいて、それから実地調査まで、スケジュールによっては非常に限られた期間になると思えます。そうしますと、回答があったものについて、また更に質問をしたいことも出てきますので、日程によっては大変な作業かと思えますが、それも踏まえて質問事項、追加資料、面談と視察場所等について、事前に準備をします。

経験的に申し上げますと、やはり自己評価報告書は、最初に読んだ印象が非常に重要で、最初に読んだ時に感じた点、印象とか、問題点とか、足りないと思った点、優れた点、評価できる点もできるだけ細かくメモをしながら読むということが非常に大切だと思います。

自己評価報告書で問題となる事項があったとしても、その問題点を大学自身が既に正確に自覚をされていて、それなりに適切な改善方策や計画が立案をされている、という場合には、問題点ではあっても、それはちゃんと履行をするように、という励ましをするということによいと思えます。

弱みがあっても、なかなか大学自身が気付いていない、その問題の原因を正しく捉えていない。あるいはその弱みを、小さく見ようとしている場合には、第三者の目で適切な指摘なり、サジェスションがいます。逆に優れた点が、その大学としては当然のことなので、評価がされていないというケースもあります。そういう点を強みとして発見しあげるといことも評価員の重要な仕事だと思います。

いずれにしても、事前にこの自己評価報告書や関連資料が十分読み込まれているか否か

というのは、相手方への質問や点検の過程ですぐわかってしまい、伝わってしまいます。質問事項、確認事項の事前整理も含めて、しっかり準備するということが、実地調査を効率的に機能させる上で非常に重要な点だと思っております。

(6) 現地で報告書原案を書くつもりで

続いて実地調査について、レジュメに従って、多少体験的なお話も含めて申し上げたいと思います。3日間のうち1日目は、関係者との顔合わせや大学全体の施設をざっと見て、概況をつかむということです。書面で読んだのと、現実に見たものとは、印象が違うことがあると思います。しかし、1日目はいわゆる本格的な質問はせず、翌日の2日目に質問をする事項について、予備的な質問をしたり確認をしたり、更に問題点や確認すべきことがないかチェックしたりという、予備的な調査になります。それから、大学の現場でしか見られない資料がたくさん評価員控室に並んでおりますので、その資料のチェックやデータの確認をし、その中から新たに質問を検討したり、確認すべきものについて整理をする、というのが主な仕事になります。

この1日目は、昼にも夕方にも評価員会議があります。これは先ほど申しあげました書面調査での問題点や質問事項の確認や、主担当と副担当で質問の分担を決めたり、進行の仕方についての確認をしたり、あるいは質問や確認すべき事項、聞くべき内容についてこれでいいか、というような確認も含めて、主に2日目の準備にあてられます。

2日目というのが一番重要で、これが先ほど分刻みのスケジュールだというふうにご説明がありましたけれども、非常に過密なスケジュールで、朝一番の大学責任者との面談に始まり、インタビューがずっと一日中続くことになります。大学責任者との面談は、主に団長先生を中心に、基準1の建学の精神、特記事項、あるいは社会的連携、社会的責務というような基準の10、11など特にトップが直接関与している領域について、ご見解、ご説明を伺います。トップの方に直接、質問をするのは、この機会が中心になります。各領域のご担当からも、それぞれの項目を学長先生、理事長先生がどうお考えなのか、どういう方針でもって運営されているのかを確認する場ですので、積極的にご質問をしていただいて結構だと思います。このような形で大学の運営の基本に関わる点について、まず大学責任者との面談があります。

レジュメの3ページへ移っていただいて、次に担当基準ごとの大学関係者との面談となります。これがそれぞれの基準の評価担当者が中心になって確認をしていく、非常に重要な評価の活動になります。自己評価報告書を書かれた方と、直接向き合って、データの確認をしたり、あるいは疑問に思った点について質問を投げかけたり、内容上の説明を求めたりということになりますので、評価活動の中では非常に中核的な作業です。これは2日目の大学責任者との面談が終わったあと、午前中いっぱいあり、午後も多少スケジュールの余裕がありますので、長引けば午後にかけても続けることになると思います。いくつかのブースに分かれて行いますので、担当者ごとの適切な分担、確認すべき内容についてのチェックや整理をして、テキパキと進めないで時間のやりくりが難しくなることもあります。そういう点に留意しながら取り組まなければいけないと思います。

それから午後から夕方にかけて施設見学、学生、卒業生、同窓会の幹部、保護者会や後援会の方々との面談になります。特にそういう方は、評価をする人が来て、何を聞かれる

のだろうか非常に緊張されています。質問の仕方についても出来る限り、その辺りを留意していただきたいと思います。

例えば、まず問題点からではなくて、良い点、役に立った点から聞く。就職活動について聞く場合でも、「就職活動への大学の支援体制はどうか」といきなり聞くのではなくて、「就職課の窓口はよく利用しましたか」とか、「就職活動について就職課が役に立ったところはどこか」と具体的に良かった点から聞いていき、緊張をほぐしていくのも重要だと思います。質問の仕方についても、大学関係者とは違って、そういう配慮が必要だと思います。

2 日目の夜、また評価員会議がございます。特にここでは実際の評価をした後で、しかも評価中は評価員同士はあまり打合せや意見交換ができませんので、質問をして感じた点、納得がいったのか、まだ問題だと思われるのか、受け取り方の違いや印象の違いもありますので、それらをすり合わせる必要があります。全体を通してそういうディスカッションをやりながら、最終的に調査報告書の原案を作成する、実地調査を踏まえて修正すべきところ、加筆すべきところを頭の中に思い描き、あるいはそのメモをする、ということになります。

評価員会議が終わった後も、場合によればちょっと作業をして、自分なりにメモを更に完成させ、印象を印象のまま形に残していただきたいと思います。これを大学に持ち帰ってからもう1度改めて資料を見直して、聞いたことを思い出して書けばいいと考えますと、これが、帰ればまた仕事がたくさん待っておりますので難しくなります。ですから、できる限りメモをしていただいて、おおよその調査報告書の原案が、実地調査の中で形になるところまでもっていくことがベストです。

最後に3日目になりますが、3日目は主には追加の調査です。つまり、2日目のスケジュールがタイトですので、聞き漏らした点、あるいは2日目の夜の評価員会議で、これはもう一度こういうふうに聞いた方がいい、と確認した点などについて、もう一度関係者との面談をする。あるいはデータで確認すべきものは、評価員の会議室に置いてありますので、確認作業を行います。実地調査の最後の第5回評価員会議で、ほぼ全体の確認をしながら調査報告書の執筆の分担、期限の確認をして、第6回目、最終の評価員会議の日程を決める、というような流れで進みます。

(7) 改革を支援する立場で記述する

自己評価報告書から書面調査、そして実地調査の大まかな流れについてご説明しました。評価報告書については確認のために「私学経営」の資料の32ページ下の段のところに簡単に記述してあります。基準を満たしているかどうかを判定して、評価結果として記述する。判定理由は、公開されることを前提に、事実や根拠を挙げて明快に説明をすることが必要です。あいまいな表現だとか推測というのは当然避けなければいけません。

それから基準とか評価の視点、あるいは大学が達成しようとする目標から離れて評価したり、個人的な見解に基づいて具体的な方法や改善の在り方を示唆するというようなことは避けなければいけません。なるべく客観的な立場から、改善点や優れた点については他大学の模範となるような積極的な中身について、あるいは地道な努力の成果について記述していただく、ということになります。ただ、改善点の指摘は大学には強い拘束力を持つ

こととなります。評価基準から見て明らかに問題があって、改善が必要なものについての記述をする、ということによく精査をしなければならないと思います。

また参考意見については、問題点の改善方策について、評価員のご経験も含めて改革を支援するという立場で積極的に記述していただくということが、改革を進める上で重要な点ではないかと思います。

33 ページへ移って、ここで評価員の職務を3つ挙げております。自己評価報告書、データ資料の読み込みと分析が第一。第二に担当基準の評価責任者として実地調査における質問を準備したり、面談者を指定したり、確認すべきデータの選定とその確認作業。それから調査報告書の作成と基準ごとの判定、その根拠、優れた点、改善点、改善のためのアドバイスの記述です。

(8) マナーや守秘義務にも留意

具体的な留意事項で私が重要だと思った点については、レジュメの3ページの最後にまとめてございますので、ご覧いただきたいと思います。第一の点は当然のことですけれども、検査官という立場ではなく、同じ仲間であるということ踏まえて、質問の仕方、態度、あるいは喫煙や飲食も含めて、基本的なマナーを守るということは、言うまでもないことです。それから、評価員の活動は、それぞれ独立した委員が、自分の担当分野について、自ら資料を読み込み、判断をして、提案をする、質問をする、執筆をする、ということになります。事務局があらかじめ素案を準備するということはありませんので、その点も留意してください。

それから、個人的な興味で聞いたり、個人的に資料を持ち帰ったり、大学の側に非常に仲の良いというか、知り合いがいても、個人的に接触したりというようなことはできないことになっております。また、個人に関わる質問はできません。大学と改革の在り方について、あるいは問題を解決する方策について議論をしていく中で、評価員が個人的見解としてこういうふうにすべきだとか、あるいはこういうことが考えられるのではないかと述べる場合があります。個人で見解を述べる場合はその旨あらかじめ断ったうえで、正しい解決策についてディスカッションをして、深めていくことになると思います。

また、評価で知り得た情報の守秘義務は、これは当然のことです。また、私自身もそうなのですが、自分の大学でできていないことをその大学がしていると、基準とは関係なく、非常に高く評価をしてしまう。逆に、自分の大学でできていることができていると、これは問題があるという評価をしがち、あるいは厳しく見るというふうになりがちです。やはり自分の大学との比較ではなく、あくまで評価機構の評価の基準や視点に基づいて見るということ、これは意識的に努力をしないとできない点だと思いますので、この点は注意が必要です。

それから最後にチームワークということでもあります。評価員はご経歴や分野が違う委員の集まりですので、1つの問題を見ても、その問題の捉え方や評価は、違う部分が出てきます。評価員会議が何回か開かれますので、そこで積極的に議論をするというのは、当然のことですけれども、その上で最終的に団長の裁定といいますか、団長の判断というものがやっぱり重要だと思います。その判断のもとに、チームワークをもって取り組むことが非常に大切ではないかと思います。

結局のところ自己評価報告書をどれだけ読み込んで、事前の準備をするか、というのが評価員の一番大変な仕事でありますし、それが全てを決すと言っても過言ではないと思います。100 ページの自己評価報告書を読み込むというのは、思った以上に大変な仕事です。自己評価報告書を書いた大学の方は当然現場がわかって書いていますけれども、最初はその文書だけで現場を想定しながら、あれこれ評価について考えなければならないということで、予想以上に大変なことです。結果的に、特に自分の担当基準のところは何回も読み返すことになると思いますが、その準備が非常に大切です。非常に大変なお仕事ではありますが、評価を通して、日本の私学の改革を前進をさせる、ということにつながるわけですので、よろしくご協力をお願いをしたいと思います。

以上をもちまして、私の報告を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え

日本福祉大学常任理事 篠田道夫

はじめに一評価をめぐる動向

23p-24p

(参考資料「私大の個性を生かし、改革を励ます評価」のページの表示)

1、第3者評価の意義、評価員の主任務

24p-25p

*大学の発展、教育の質の向上、改革の前進を励まし、支援すること。

*建学の精神、ミッション、大学の目指すべき目標や分野ごとの改革の方向を改めて明確にすること、その実現のための方策が機能しており、計画策定やその推進が適切に行われているかを見極め、評価し、アドバイスすること。

*自己評価報告書に基づく、現状評価やそこから導き出される改善課題を、第3者の眼で客観的に評価し、適切な課題設定が行われているか、また強みと弱みを見極め、問題点があればその改善に向けた方策について、適切なサジェッションを与えること。

*第3者評価を契機に、大学運営にプラン・ドゥ・シーを根付かせ、年々の目標設定と評価に基づく改善のためのマネジメントサイクルを機能させるための援助を行うこと。

つまり、上からの一方的な基準に基づき評価する査察官や検査員ではない。課題をどこからでもよく見えるようにする「窓拭き係」(NEASC)であり、自立的改革をサポートする支援者。あくまで、自己評価報告書に盛られた課題や改善方策が適切かどうかの客観的認定が中軸であり、課題をはっきりさせれば、変えるのは当該大学の自覚的取り組み以外にない。

*そのためにこそ、評価員の長年にわたる大学運営や教学に携わった経験が生かされる。大学諸法規や高等教育の政策動向の知識、大学の教育・研究改革や社会的活動の取り組みの経験、大学経営や管理運営の実践経験、財務や事務局の専門知識等をぜひ生かしていただきたい。その上に評価基準や評価の視点をご理解いただき、その視点で自己評価報告書を読み込み、関係資料をご覧いただき、実地視察での見聞を通して、実際の大学の現実を踏まえた評価、現実の問題を少しでも改善する方向での参考意見をお願いしたい。

*私学は、特に建学の精神(目的)、伝統、規模、人材養成目標、就職先、地域、卒業生等が多様かつ個性的で、特定のモデルや一律の形を押し付けるわけには行かず、こうした前提に立つての評価が求められる。従って、機構の評価は、多様性を前提とした定性的評価となっている。一律の定量的基準、また他大学との比較ではなく、自ら設定した目標に対し、機構の基準や評価視点を踏まえながら、その到達をはかるものである。

*機構の評価が機能するか否かは、最終的には基準やシステムではなく、評価員個人個人の力にかかっている。約半年にわたり、それぞれ業務を抱えながらの評価活動となるが、大学の大半を占める私学の評価と改善の取り組みの積み重ねこそが、日本の高等教育の質の向上や経営改善を実現していくという高い意気込みを持って、よろしくお願いしたい。

2、改革推進の視点からみた機構の評価の特色 26p－28p

3、自己評価報告書の作成と書面評価 29p

書面評価—自己評価報告書の読み込み

*基準の全項目についての「基準ごとのコメント」の作成

全員が、全基準項目に関して「概評」「優れた点」「改善を要する点」「参考意見」「書面調査および実地調査で確認すべき内容」について、気づいた点を全て書きだし、提出する。

*担当基準が確定したら、その項目について、他の評価員の「基準ごとのコメント」も参考にしつつ、「事実の記述」と「評価コメント」を柱とする「調査報告書案」の作成を行う。内容的には、「基準ごとのコメント」で記載した「概評」「優れた点」「改善を要する点」「参考意見」「書面調査および実地調査で確認すべき内容」を、ポイントとなる「事実の記述」を抜き出し、整理しながら、さらに突っ込んで分析し、書面評価としてまとめる。

*続いて、書面調査を踏まえて、「質問事項」「追加資料」「面談希望者、視察希望箇所」を基準ごとに書き出し、提出し、全体を取りまとめの上、当該大学に送付する。「質問事項」については、事前に回答があるものと、実地調査当日説明があるものに分けられる。

*経験的に言えば、自己評価報告書を最初に読んだ印象が特に重要で、感じた点、印象、問題点や足りないと思った所、逆に優れた点や努力している点などできるだけ細かく、メモしながら読むことが大切だと思われる。

*問題点を正確に捉え、適切な改善方策が提起されているのは、当然、今現状に問題があったとしても評価ができる。逆に弱みに気付かない、あるいはその原因を正しく捉えていない、また弱みを小さく見ようとしている場合などは適切な指摘がある。さらに、優れた点が評価されていない、気付かない、努力している点が自覚されていないなど第三者の目で強みを発見することも大切な点だ。自己評価報告書や関連資料がよく読みこまれているか否かは、相手方への質問の仕方や中身ですぐ伝わってしまう。とりわけ質問事項、確認事項の事前整理が重要だと思われる。

4、実地調査を有意義に進めるために 30p

第1日目—調査関係者との顔合わせ、大学の概況の理解。第一印象は重要。

翌日の自分の担当項目、担当基準の質問を膨らませたり再構成したり。そのための予備的な質問や担当者の確認、データや資料のチェック。書面と現場の印象の相違。

第2回評価員会議（昼）、第3回評価員会議（夕）—書面調査結果の基本点の確認、質問事項や当該大学からの回答状況の確認、翌日の質問の分担、進め方の確認。質問や確認すべき事項等の追加、変更。見たい資料、見学先等のリクエスト。

第2日目—評価はこの1日にかかっている。過密スケジュール。

*大学責任者との面談。主には団長が基準1や特記事項を中心に進めるが、各担当者からも基準別の中心点について、トップの考え方、基本方針について質問する。

*担当基準別の大学関係者との面談。質問の流れと確認すべきデータや資料の特定、説明を受けるべき事項の選定など準備を良く行い、スムーズな運びを心がける。聞き取り内容のメモをとるのは重要。進行係や質問分担は明確に。丁寧かつテキパキと。

*学生、卒業生、同窓会、父母会などとの面談。まず良い点から聞く。抽象的な聞き方は避ける。(就職活動への大学の支援はどうか?—就職課の窓口はよく利用しましたか?)

施設見学は、実際に現地を見たいところを積極的にリクエストする。

第4回評価員会議(夜)—評価の迷う所の相談、2人で質問した場合印象の違い、評価の違いを合わせる。追加の面談や追加資料の相談。評価のおよその骨組みをはっきりさせたら、この夜、実際の印象が薄れないうちに、書面評価(調査報告書原案)の加筆、修正を可能な限り行う(メモでも可)。持ち帰って整理しようとしても忘れてしまう。

第3日目—追加調査・補足の面談、事実の再確認。追加のデータ・資料チェック。

第5回評価員会議—調査報告書案のあらすじの確認。執筆分担、執筆期限の確定、第6回(最終)評価員会議の日程確認。(ここで調査報告書のほぼ最終案をまとめる)

5、実際の評価項目に即して 31 p

6、調査報告書案の作成 32 p

7、まとめ—評価員の職務と注意点 33 p

<その他の注意点>

*評価員は検査官ではない。同じ仲間である点を踏まえた質問の仕方、態度に留意する。

誰かと話すときも身分を明らかにする。喫煙や飲食の場所等も注意し、何かを依頼したときはお礼を言うなど基本的マナーを守る。(評価員も評価される)

*評価員の活動には、事前の事務局によるお膳立てや素案の準備はない。それぞれ独立した担当委員として、自ら資料を確認し、読み込み、評価し、質問し、まとめを執筆する。

*個人的な興味で聞いたり、個人的に資料を持ち帰ったり、大学側に知り合いがいても個人的に接触したり、等を行わない。個人に係わる質問はしない。自分個人の見解を述べる場合は、その旨断ってから発言する。評価で知りえた情報の守秘義務は当然のこと。

*よく陥るのが、自分の大学で出来ていないことは高く評価し、逆に自分の大学で当然やっていることがやられていないと厳しく見る、という傾向がある。自分の大学との比較でこうすべきだというのではなく、あくまで評価基準や評価の視点から見るよう常に意識的に努力することが大切だと思われる。

*チームワークを重視する。経歴や分野や経験が違う委員の集まりなので、当然、問題の捉え方や評価が違う点もでてくる。必要な議論はした上で、最終的には団長の判断に従う。

*やはり自己評価報告書の読み込み、事前の準備が全てを決するといっても過言でない。



私大の個性を生かし、改革を励ます評価

(財)日本高等教育評価機構の新たな評価活動に参加して

篠田道夫
(日本福祉大学 常任理事)

はじめに

(財)日本高等教育評価機構(以下「評価機構」)は、その認証評価機関としての認可申請を行うに当たり、策定した「評価実施マニュアル」に従い、〇五年二月に実地の試行評価を行うと共に、その結果を検証するために、三月にアメリカに「評価調査団」を派遣した。試行評価員として、また調査団員としてその双方に参加した経験を重ねて、特に評価を受ける大学に身を置く立場から、いかに改革に繋がる評価を実現するか、という視点で第三者評価のあり方を考えてみたい。

なお、「評価機構」はすでに七月、文科省より正式に認証評価機関としての認可を受け、いよいよ、この秋から実際の評価活動を開始することになる。

一 私学の立場から評価をどう捕らえるか

規制緩和、民間参入、競争と淘汰、事前規制から事後チェ

ックへ、私学は激変する大学行政の流れの中にある。参入規制の撤廃と学部設置の大幅な自由化により、私学は激しい競争にさらされ、市場の評価に直面している。〇五年は、過去最多の一六〇校が定員を確保できず、赤字私大も三割に上り、菟国際大学は定員割れで初めて民事再生法を申請するなど、大学倒産時代に突入したとも言われる。

規緩和、民間参入、競争と淘汰、事前規制から事後チェ

る評価を義務付けたこととあいまって、本来のアクレディテーションとは本質的に異なるのではないか、結局、統制を強化し個性化を妨げることになるのではないか、という議論を呼んだ。これは、同時に定められた、法令に違反した大学への改善勧告、変更命令、閉鎖命令制度と、制度上リンクしているかはともかく、セットで受け止められることによつてさらに増幅することとなる。

相次ぐ私学の破綻を前に、今年一月に発表された中教審答申においては「質的な充足から質の保証へ」の転換が提起された。これまでの事前規制の撤廃一本やりの方針をやや軌道修正し、「事前・事後の評価の適切な役割分担」という表現で、改めて設置認可行政の重要性や教員審査の厳格化が強調されるなど揺り戻しとも言える動きもでている。私学は〇七年全入時代を目前に、激しい市場評価と第三者評価、この二重の評価に直面しているといえる。

認証評価機関の評価がまず大学設置諸法令の遵守を基準としている点から、評価結果の全面公表は、法令違反チェックとならないか、補助金との連動や数値・ランキング評価の危惧も指摘され、受身的、防衛的な捉え方も現れた。〇四年の私立学校法の改正は、さらに私学に法律によつて財政の公開を義務づけ、また、「事業報告書」の形で私学の経営、教学の基本情報の公開を定めた。

〇三年、学校教育法改正により、法律によつて義務付けられた第三者評価は、国の認可を受けた認証評価機関によ

みの伴う改革の前進によつてしか大学の存立と発展があり得ない以上、評価と公開に正面から向き合い、大学組織のプラン・ドゥ・シーの改革サイクルにこの第三者評価を取り込み、生かしていく以外に道はない。いかなる組織も、自己評価だけで改革に繋がる客観評価を保つのは困難だ。常に存在する高校からの評価、企業の評価、父母や学生の評価、こうした社会的評価、外部評価をいかに組織的に内部改革に接合し、また、第三者評価システムへと繋げていくかが重要である。

全ての大学は、こうして法制度として確定した公開と評価の大きな流れの中にあり、この基本枠組みから離れては、私学も存在できない。必要な準備は不可欠だが、受動的、防衛的な対応はかえつて市場の評価を下げ、問題の解決を遅らせ、改革の妨げになる。

二 評価を改革に生かすための基本組織の運営

(1) 評価を長期計画や政策に生かす大学運営

そもそも、この全入時代の大学の存立と発展は、時代と社会並びに学生の求める課題にいかに応え、改革を持続できるかにかかっている。淘汰の時代の評価と公開に、慎重に対応せざるを得ない局面は確かに存在する。しかし、痛

評価を改革に持続的に生かすためには、大学の長期的な計画が立案され、それに基づく運営がされていることが必要である。評価とはそもそもこの自ら定めた目標への到達を図るものだからだ。今日の激しい環境の中では、中・長期の明確な改革方針による資源の重点投下が不可欠であり、また、それが、教育・研究、学生、社会連携、財政を

含む総合的な施策として制定されることが必要である。それは、全学を一致させる基本目標でもある。

こうした中期的な目標と計画なしには、持続的に大学を革新させていくことは不可能である。そして、この政策の根源に評価がある。評価による強みと弱み、問題点の分析抜きには、的確な政策立案は不可能だ。そして何よりも現場のニーズ、実態に基づいた変革を促すことによつてしか、競争に打ち勝つ真の改革は出来ない。この評価結果に外部環境の分析、マーケティングを組み合わせることで主体的、客観的条件を踏まえた先見性のある政策の立案・策定が実現できる。

(2) 改革推進組織と評価組織の連結

持続的改革を実現するためのもうひとつの重要な点に管理運営の課題がある。教学と経営という二元の組織を政策上統合し、共通の問題認識、課題の共有による一元的政策の立案と推進が求められる。この基礎にも、全学的評価による問題の共通の客観的認識が不可欠である。いくつかの学部を束ね、大学として一体的な教学改革を実現する上でも、学生実態や授業評価などの事実に基づく運営が求められる。全学的な、あるいは分野別の評価推進組織が政策立案機構と結びつき、評価の成果を生かし、活用することを通じて、評価を改革に生かす仕組みが可能となる。

評価は当然ながら日常業務の方針と総括、業務データの

集積の上に成り立つ。現場の課題が明確にされ、その到達点や問題点がデータも含め分析され、企画立案に日常的に生かされる業務組織、職員の政策的業務を作り上げることが、改革型運営を支えるベースになる。改革推進組織に評価機構を連結させ、また、学外者による外部評価機関からのチェックや提言、監事など経営評価機関からの評価もこうした組織との関連を明確にし、改革に生かす道筋をつけていく必要がある。

(3) 全学的評価活動の連携と持続的评价

大学全体で見れば、九九年に自己評価が義務付けられて以降、さまざまな形で学内の自己評価活動が行われている。分野別に大きなものをあげて見ても、第一に、大学自己評価、事業評価、年度事業計画と総括など全学的な評価活動の取組とそれを自己評価報告書としてまとめ、あるいはデータブックなどの形で公開する取組みがあげられる。

第二に、教育改革の領域では、授業評価、教育評価とそれと連動したFD活動、学生実態調査アンケートとその取りまとめ分析、進路・就職状況調査、留学生実態調査などがある。

第三には、経営評価の領域がある。〇四年の私立学校法の改正により、全私学は事業計画を作成し、理事会・評議員会で審議・決定するとともに、その執行状況を「事業報告書」の形で取りまとめ公表する、計画と評価のサイクルが義務づ

けられた。合わせて外部性を強化した監事監査も重視され、経営分野でも明確な評価が求められることとなった。

第四に、厳しい財政状況の中、財務運営にも評価が不可欠となった。財政の公開が法律で定められたこととあわせて明確な財政指標の設定と事業別の収支管理が求められている。投資と効果の検証なしのどんぶり勘定では、今日の縮小傾向にある私大経営は困難だ。そして、それら全体を支える業務水準の向上、それを担う職員自身の成長のための人事考課、評価も避けられない。

こうして見てくると、大学の改革と発展には、目標設定と評価は、全ての分野で不可欠な基本サイクルであり、その全学的な連結による経営戦略、教学改革の策定、それにふさわしい組織編成とデータベース構築、活用が求められている。こうした全学的な目標と評価のサイクルと評価の連携を作り出すことが第三者評価の意義である。

三 改革推進の視点から見た「評価機構」の意義

(1) 「評価機構」設立の意義

こうした中で設立された「評価機構」の意義はきわめて大きい。まず第一に上げられるのは、私立大学を主要な対象とし、私学の特性に配慮した評価をめざす日本で唯一の機関という点である。

いうまでもなく日本の高等教育は、その七割強を私学が

占めており、その質の向上が日本の大学教育の質を決めると言つても過言ではない。しかも、日本にある学部二四八種類の学部中、私学にしかない学部が一四三学部、約六割もあり、私学が極めて多様な教育を展開し、多面的な需要に応える人材を送り出すことで日本社会の発展を支えている。規模の面でも数万人から一〇〇人単位まで様々で、その創立と発展の歴史も極めて個性的、かつ多様である。これらをひとつの物差しで計ろうとしても、正しい評価は困難だ。国立大学や大規模私学の平均値を取つて尺度にしたり、大学院を置く研究型のモデルを念頭に置いたり、都市型で学生の集まりやすい大学の安定した経営を基準においても、中小規模の地方型大学の個性的な教育や経営の意義や到達を正確に評価することは出来ない。

この点とも関連して第二の意義として、この評価機構が、日本私立大学協会を設立母体に、その傘下にある三五七大学を主な評価対象にしている点があげられる。

日本の全大学の約半教を占める私立大学協会の加盟大学は、日本の多様で個性的な大学教育を担う中心であると共に、特に、地方での高等教育の中核として、地域の文化創造と人材養成を担っている。しかし、規制緩和と競争による淘汰という今日の大学政策の下で、定員割れや赤字経営の課題に直面しているのも、この中小規模の大学である。ここの教育や経営が改善され強くなれば、日本の私学の

個性的教育は成り立たない。その点でも、この評価機構が、これらの大学の評価・改善・活性化と経営基盤確立に果たす役割はきわめて大きいといえる。

こうした点からも、以下に述べる評価の基準や運営について、ミッションに基づく改革を支援するという視点から、日本に新たな特色ある評価活動を作り出し、根付かせようとしている点が、第三の意義としてあげられる。

(2) 評価基準の点から見た特色

ここでは、同じく大学を対象とする評価機関である「大学基準協会」並びに「大学評価・学位授与機構」の評価基準も念頭に「評価機構」の基準の特徴を見ていく。

まず第一にあげられるのは、唯一「建学の精神」を明確に掲げ（基準1）、これを出発点にその理念が教育・研究や諸事業に貫かれ、具体化されているかを見ようとしている点である。これは私学の原点であると同時に、個性的教育の源であり、創立時からの歴史あるものもあるが、今日的に再定義・具現化し、大学の目指すべき方向をはっきり示しているかを問うもので、その大学の存在意義を内外に示す上で、特に私学では重要であると位置づけている。

第二に、「学生」という項を設定し（基準4）、学生を大学を構成する重要な一員と位置づけ、それを入学から卒業までトータルに評価しようとするエンrollment・マネ

ジメントの立場を取っている点である。他機関ではこれらを、「学生の受け入れ」「学生支援」「学生生活」などに分け領域別の視点・分野から見る項目設定となっている。これは、教育や大学生生活の全体を通じて、その取り組みが学生の満足度の向上に寄与しているか、育成にどのように結実し、付加価値をつけ、社会に有益な人材として送り出せているか、そのトータルな成果を重視しており、教育の結果である人材育成を評価の中心に置く評価機構の考え方の表れでもある。

同様な点で特徴にあげられるのは「職員」の項目を起し（基準6）、これが大学の教学・経営に、教員と共に独自の重要な役割を果たすことを明確にしている点が第三にあげられる。他機関ではこの項は全く無いか「事務組織」とされ、職員としては登場しない。厳しい環境の中、職員は大学を構成する重要な一員として、業務を通して改革推進を担う新たな役割と力量が期待されている。

第四の特徴は、大学の設置者である法人の組織運営体制、運営方針のあり方を、「管理運営」の項の中で明確に設定（基準7）している点である。評価の対象として経営の組織や運営体制を置いているのは、他機関では見当たらないが、私学の評価にこの点は欠かせないばかりか、経営の果たす役割はますます増大している。

第五にあげられるのは、「社会連携」「社会的責務」を評

価項目として設定（基準10、11）している点である。大学に求められる三大機能のひとつである社会や地域との連携や大学の社会的責任を二項目に起こして、明確な重点課題として置いている。産学連携はもとより、自治体や地域と連携した事業展開は、生きた教育・研究を追究する上で不可欠なばかりか、学生の学習のフィールドとして、また、地域のニーズに応える社会人教育の積極的展開など、地域における大学の存在意義を確立する上で極めて重要な課題として位置づけている。

さらに、前記の評価機構で定めた評価の視点以外に大学側がその目的や特性に応じて独自に「評価の視点」を付け加えることが出来るシステムになっており、また最後に特記事項欄を設けて、大学の特徴ある取り組みや事業を自由に記述できることとし、大学の特性をより発揮しやすい評価とするための配慮がなされている。

(3) 評価方針の点から見た特色

評価機構が実施する評価の基本方針は以下の九点にまとめられている。(1) 機構の評価基準による評価、(2) 教育中心の評価、(3) 大学の特性に配慮した評価、(4) 改革・改善に資する評価、(5) 自己評価に基づく評価、(6) ピア・レビュー評価、(7) 定性的評価、(8) コミュニケーション重視の評価、(9) 透明で信頼される評価。

特にこの中で特徴として重視すべき点の第一は、先述した大学の特性、特に私学の特性に配慮した評価、という点である。特定のモデルに基づく評価や、国立大学や大規模大学の平均値を尺度にした評価ではなく、あくまで、掲げた建学の方針がどう貫かれ、その結果としての個性的な教育、人材養成が行われているかを評価する。例えば、お坊さんの養成やフアッションデザイナーや鍼灸師の養成、不動産や観光など、多様な目的と個性を持つ私大を的確に評価しようと努力している点があげられる。

第二の特徴としては、定性的評価を重視している点である。真に大学の特性に基づいた評価を行おうとすれば、平均値などを基準とした定量的評価、数値評価では限界がある。特に小規模大学では、全てをバランスよく平均値をクリヤすることは難しく、限られた資源を特徴ある事業に重点投下をすることで、その存在意義を確保している場合も多い。目標並びに規模や環境に照らして、その実現の取り組み総体を評価し、努力の過程と成果、そして問題点と今後の方向性を定性的に示していくことこそが求められる。その点で「改革・改善に資する評価」が強調されているのも、また、自律的な改革をベースに置く点で「自己評価報告書に基づく評価」を掲げているのも、共通した考えから出発していると思われる。合わせて、ABC・・・をつけるランキング評価やグレード評価は行わないとしている。

これも多様性と個性が顕著な中小私大を、ひとつのものさしで測り優劣をつけるのは不可能だという考えが基礎になっている。

第三にあげられるのは「コミュニケーション重視」という点である。自己評価報告書の作成に関わる説明会の開催に始まり、リエゾンオフィサー（評価担当者）との緊密な連携、調査報告書の確定段階と評価結果の判定段階の二度にわたって設定されている意見申し立ての機会、そのほかにもアバターケアなど、評価の全プロセスで十分な意思疎通を図る仕組みになっている。これは、主要な対象を協会傘下の大学とすることで、歴史的に積み上げてきた相互理解（ピア）の上に成り立つと共に、評価結果を自らの改革課題として自覚的な改善の取組みを促す上でも重要な点である。

四 試行評価を通しての教訓と課題

(1) 改革の指針となる自己評価報告書の作成

自己評価報告書の作成は、大学の全領域にわたって現状評価を行い、課題を明らかにするとともに、改革の方向を明確にする、評価の中核作業である。報告書は、現状の問題点を分析するための白書であるとともに、向こう数年間の大学の改革方向を指し示す方針書として、全学に共有されなければ意味が無い。膨大なデータの整理分析と自己評価のまとめの作業を第三者評価対応の作文に終わらせず、

引き出し、その「向上方策」を明記できるようにしている点があげられる。また、当面の対策のみでなく、少し長いスパンでどういう方向に持っていくべきか、項目ごとの中長期目標を「将来計画」の形で記述できるようになっている点も優れている。そして、この分野ごとの将来計画の総和が建学の精神の表現方策に収斂されていくことが望ましい。従って、記述の仕方としては、現状分析から出発し将来計画に行くことも出来るが（帰納法）、むしろ、建学の精神に裏づけられた各分野の中期的な目標、「将来計画」をまず明確にして、それを基準に現状を総括し、到達を自己評価するという順序で記述すること（演繹法）も可能となっている。これは、評価する側から見ても、ミッションに裏づけられた各分野の将来計画を評価基軸に検証できる仕組みになっていることを意味する。

ちなみに、他機関の自己評価項目は「現状」「評価と問題点」「改善課題と改善方策」という形で問題点とその改善策にシフトした記載となっている。

(2) 実地調査を意義あるものとするために

まず、評価員の立場、職務から実地調査を見てみると、的確な調査のためには自己評価報告書と関連データの徹底した読み込み、分析が最も重要な点である。これは実地調査の目的が報告書に盛り込まれた、自ら立てた目標を実現するために

実際の改革の前進に寄与するものにしなければならない。

そのためには、自己評価推進組織をどう編成し、位置づけるかが大きな意味を持つ。実際の改革に生かすためには、トップ機構の下にその領域で改革の指揮や決裁権限を持った幹部を中軸に実践的な編成を行うとともに、この機会を生かし、評価を通して改革を前進させるという方針を機関決定し、そのメッセージを構成員に浸透させ、できるだけ多くの人にこの作業に加わってもらうことがきわめて重要である。自己評価報告書の作成は全分野に及ぶため全学的作業となり、説明会等での趣旨の浸透と取りまとめを行うリエゾンオフィサーの指導的役割が重要である。

そして、この自己評価報告書を策定する過程こそが、全学の教職員に改めて現状を批判的に分析し、問題点を自覚し、改善方策を共に考えることで大学改革への自覚的な参加を促し、また、大学のあるべき方向についての共通の認識一致を作り出すまたとない機会である、ということを繰り返し強調すべきである。

自己評価報告書の記述は、評価機構では「事実の説明（現状）」「自己評価」「改善・向上方策（将来計画）」の三段階で行う。全ての業務分野で、これに従って自らの強みと弱みを掴み直し、改善方策と新たな目標を設定する作業を行う。

この評価機構の自己評価の大きな特徴としては、問題点を分析し改善策を考えるだけでなく、優れた点を積極的に

課題認識とその改善策が妥当なものか、という点を検証することであり、それと離れた何か別の観点から評価するものではないからである。評価員には事前に自己評価報告書が送られ、第一回の評価委員会までに全項目についての各自のコメントを求められる。これが書面調査の準備作業でもある。この作業でまず対象大学の全体像を把握すると共にその特徴や強み、逆に課題や問題点についてのアウトラインを自分なりに整理する。これを第一回評価委員会で議論し、各自の評価内容について相互に検証することとなる。

自分の評価担当項目が確定したら、評価当日の昼の第一回評価委員会までに担当項目の「評価結果報告書」原案をつくることになる。これが書面調査である。あわせて主要な質問事項と必要な面談者、照合すべきデータ・資料を詰め、確定していくこととなる。この際大切であると感じたのは、担当項目についていくつかの評価の仮説を持ち、問題点を前進させるためにはこういう視点、こういうアプローチもあるといういくつかの選択肢を用意して望むと発展的な調査になるという点である。

実地調査の三日間は極めて過密なスケジュールで、次から次へと会議、インタビュー、質問、資料チェック、・・・と続くため、この事前準備を十分に行うことが調査の質を決定づけると思われる。評価員は、担当項目の責任者として質問を主導し、データを確認していくが、評価に迷う点

は、期間中四回行われる評価委員会に積極的に疑問点をだし、認識の一致をはかる必要がある。また、さらに確認したい点、インタビューしたい事項は、追加でリクエストしていくことが正確な評価を生む。

評価員は検査に来たのではなく、強みを評価し、課題をよく見えるようにするのが目的だ。課題解決に向けて良いアプローチはないか自らの経験と対象大学の実践を結びあわせ、アドバイスをすることに力点を置いてこそ、信頼される正しい評価が可能となり、それが改革に役立つ評価に繋がっていく。

評価を受ける大学側の準備は大変だが、リエゾンオフィサーが評価機構や評価チームとよく連絡を取り、特に確認したり質問したい項目や趣旨を学内に反映させ必要な準備を行うことが、スムーズで正確な評価を表現させる。アピールすべき事項については積極的にその根拠資料や現場を見てもらうことも重要である。基準項目の各領域の評価に当たっては責任者だけでなく、実際の担当者を前面に出し、また、生の資料で具体的に評価員と質疑を行うことで、改善のためのアイデアを現場の担当者が掴むチャンスともなる。

(3) 実際の評価項目に即して

私が試行評価で担当した項目のひとつ、**基準 4**、学生、を例に具体的な評価のあり方を見てみる。この項は前述のとお

が学習支援や就職活動に大きな役割を果たしていた。また徹底した出席管理も良い方向に機能していた。こういう特徴ある取組みを評価するとともに、定められた視点に基づき実態をあらわすデータを点検・評価していくことになるが、特に学生生活実態調査などアンケート、調査データ類は、過年度比較も含め分析の重要な糸口になる。特に学生の満足度の向上という視点から、何が優れていて何が不十分か、この点をよく見極め、要因を分析して改革課題に繋がっていくことが大切である。

④の就職も、就職率によって数値評価はしやすいが、減少傾向の場合でも、学部の特性も考慮し、特に就職支援体制やキャリア教育の体系化、資格や技術の習得、インターンシップといった実践教育の重視など総合的な施策がどの程度行われているか、教育の最終的な到達として、学生を社会人として送り出す全学的支援体制になっているか、などを総体として評価し、課題を明らかにする必要がある。

(4) 評価報告書の作成について

評価員の最後の仕事として、自分の分担基準項目の評価報告書の作成がある。その分野については、評価の面談やデータ確認を一人で行う場合もあるので、評価結果の判定における責任は重い。評価に当たっては、まず最初の印象や疑問が重要で、事前に自己評価書を読んだ時点で感じた

り、学生を入口から出口までトータルに見る点で、評価機構独自の特徵ある項目となっている。それはさらに四つの領域に区分されており、①が入試・学募、②が学習支援、③が学生生活・課外活動、④が就職・進路指導となっている。

評価は、定められた評価の視点を基準に、現状の評価(強み・弱み)が正しく認識され、改善・向上策、将来計画に盛り込まれたべき姿に対して、問題点や課題設定が適切に行われ、妥当な、実現性のある改善計画になっているかを検証していくことになる。入試・学募では、例えば志願者数の減少をどう見るかという点がある。その大学が置かれている状況によつて一概には言えないが、受験生総数が減っている以上、極端な数字でなければ、減少そのものは課題であつても、直ちに問題である、という評価は出来ないように思う。志願者は減少しても、入学者を安定的に確保する方策をとっているか、広報上はどのような工夫や改善を進めているか、学募の方針が明確に立てられているか、全学的な取組みになっているかなどによつて、その大学の取組みや力量を総合的に評価する必要がある。もちろん定員割れに陥っている場合は、さらに突っ込んだ厳しい評価と改善策が必要である。

②と③の学習支援や課外活動は各大学で極めて多面的な取組みがされている。私の担当した大学では、一年生から四年生まで一貫したクラス担任制が敷かれており、これ

点を大切にし、実地調査を通して検証したり、新たな発見をしたりしながら、終了時にはほぼ評価報告書の骨格を固めていくことになる。現場で見聞し、感じ、考えたことをその場でまとめていくことが大切で、終了後持ち帰って整理しようとしても、日常業務の中で印象が薄くなってしまうというのが私の経験である。

こうした作業は、実地調査中の夜の仕事となるが、期間中に連日行われる評価委員会を活用しながら、最終日の第五回評価委員会には、自分の分担の評価報告書案の骨格が出来るのが理想的だ。その後示された期限までに正式の評価報告書として取りまとめ提出することとなる。

評価報告書は、まず評価基準を満たしているかを判定し「評価結果」として記述。その「判定理由」を、公開を前提に、事実や数値をあげて明確に説明する。「優れた点」については他の大学の範となり得る先進的な取組みや地道な努力を記述する。「改善点」は、評価大学に対し強い拘束力を持つため、評価基準から見て明らかに問題があり、目標達成のためには改善が必須なものに限定して記述する。すでに自己評価報告書で課題が自覚され、改善方策が明確なものはここで扱わないか、その旨を明記する。それ以外の、さらにこういう努力をしたほうが良い、とかこういうアプローチをとれば更に良くなるというサジェスションは、「参考意見」欄に評価員のこれまでの経験をふまえて積極的に記述されるこ

とが、改革を支援する評価に繋がる。

(5) 評価員の職務

評価員の主な職務を体験的に整理すると、(1) 自己評価報告書・データ資料の読み込み、分析、(2) 表地調査における担当基準項目の評価責任者として、質問の準備、面会者の指定、確認データの選定とその実施、(3) 評価報告書に判定とその根拠、優れた点と改善点、更なる改善のためのアドバイスの記述、この三点があげられる。

事前準備で、一〇〇ページの評価報告書を読みこみするのは大変時間をとられるが、これがその後の調査に大きな影響を持つ。問題点は率直に出し、積極的にヒヤリングや討議データの確認を行うべきであるが、共に問題点の要因の解明やその改善方策を考えるという姿勢が信頼感を生み、改革に繋がる真の評価を作り出す。経験に裏打ちされたアドバイスをいろいろな機会に提供する姿勢が大切である。

さらに信頼関係をもつて評価を行うために留意すべき点として、検査官の態度は論外だが、個人的興味での質問や資料請求はしない、個人の見解はその旨ことわるなどの注意もいる。基準とはなれて、自分の大学より進んでいると良い評価をし、遅れていると悪い評価になるというもおちいりやすい問題点だ。

評価員は、「恋つき係」と言われるように、強みも、そ

して課題も内外に見えるようにクリアーにすることによって問題解決を促進し、強みをさらに強化していくことにある。評価を通して如何にマネジメントサイクル(プラン・ドゥ・シー)を確立するかが重要だ。目標を鮮明にし、その達成に挑戦し、到達を評価する、この一年一年の改革の取組みを作り出すことこそが、国民に支持される、競争力のある大学を作り出すことになる。そしてその基本は、外部評価を活用した自覚的、主体的な評価と自律的な改革であることは論を持たない。

五 米大学評価調査で学んだこと、検討すべき課題

以上二月に行われた試行評価の経験をもとに、その結果を検証するため、三月初旬(財)日本高等教育評価機構「米大学評価調査団」の一員として、ボストンのニューイングランド地区基準協会(以下「NEASC」)及びそこに加盟するSouthern New Hampshire 大学、Lefts 大学を訪問調査した。この二つの大学は、いずれも最近「NEASC」による評価を経験しており、学長やリエゾンオフィサーから詳しい説明を伺うことが出来た。

そこで評価機構の評価プロセスと対比させながら、評価を受ける大学側の取り組みから学ぶべき点や今後の評価機構の評価活動の改善検討に繋がる諸課題について述べたい。

(1) アメリカにおける大学評価の基本的流れ

アメリカにおける評価は次の三段階、(1) Self Study Report (自己評価報告書)の作成、(2) Site Visit (訪問調査)、(3) Commission Action (判定委員会による評価)で行われる。

第一段階のセルフスタディが評価プロセスの中でも最も重視されているのは、課題の自己認識と自立的改善計画の策定こそが評価の要と位置づけられているからである。学内にはこの推進を担うリエゾンオフィサーが任命され、ステアリングコミッティ(評価業務の運営組織)やライティングコミッティ(自己評価報告書の執筆組織)が組織されるとともに、セルフスタディマニュアルを徹底するための「NEASC」による研修会(キャンパスビジット)なども計画される。

第二段階では、自己評価を評価員が実地に検証するための四日間の大学訪問調査(サイトビジット)が行われ、この結果が評価員の分担執筆によってチームリポート(評価報告書)としてまとめられる。

そして、第三段階として、このチームリポートをコミッションナー(判定委員)が点検し、審議の上、ファイナルリポート(最終評価書)として取りまとめ、「学長への手紙」(Letter to President)の形で各大学に通知する。

(2) 改革の原点、自己評価の充実を図る

アメリカにおけるこの評価の一連の流れを見聞きして改

めて感じたのは、自己評価報告書の作成とそのプロセスの重視という点である。「NEASC」のセルフスタディマニュアルは詳細かつ丁寧で、多くの教職員が評価に豊富な経験を持つているにもかかわらず、評価のたびにキャンパスビジット(研修)を行い、しつかりした推進組織と経験豊富なリエゾンオフィサーにより一年以上をかけて準備を行う。

自己評価レポートは「評価機構」と同様、十一の基準に従ってDescription(事実の説明、現状)、Appraisal(自己評価)、Projection(改善・向上策、将来計画)の三項に分けて記述されている。当該大学の過去の評価書からの到達点の分析、他大学の良い評価報告書も参考に、記述内容を裏付ける根拠データを如何に分かりやすく示すかを工夫する。問題点を公開するのは抵抗も伴うが、改善の方向をオープンに議論していくことが当該大学の真の改革と強さを作り出す上で最も大切な点であると強調された。自己評価書の素案は、ネットを通して学内に公開し、広く意見を募る。

この自己評価報告書の作成過程を如何に真剣な、全学的な取組みとするかで、改革に繋がるアクレディテーションとなるか否かが決まるといふ。より良い評価のためには、リエゾンオフィサーの育成、手引きやプログラム、研修の充実など自己評価過程のサポートシステムの一層の充実が求められる。

(3) 目標、方針の具体化と明確化を一層重視する

もうひとつ、自己評価に係わり「評価機構」でも重視しているものに、目標と評価の関係がある。アメリカのアクレディテーションの基本精神は、何か外部に客観的な大学の評価基準があるのではなく、ミッションに沿った大学運営が行われているか、当該大学の目的を実現するプログラムは何かという点にある。「評価機構」もまた私立大学の特性に配慮した評価を実施する立場から、非常に多様な人材育成を担う私学の使命・目的に基づいた画一的でない評価をめざしている。

そのためには、大学全体を貫く建学の精神が周知され、機能しているかというだけでなく、各分野ごとにその実現のための具体的な政策や目標が設定され、その達成に向けた全学的な取組みがなされることが望ましい。当該大学が評価項目ごとに可能な限りミッションに沿った目標や計画・方針を設定し、これを自己評価報告書の中の将来計画欄に書き込み、その実現に向けた努力や有効な接近方策を、事実と課題に即して検証することが大切であると思われる。これによって初めて当該大学に即した改善点や問題点が明確となり、改革を促す評価の具体的な内容が作られていくと思われる。

この視点から、自己評価報告書の記述の仕方や評価基準の設定、評価方法の一層の充実が求められる。

actions include) として、留意事項への中間段階での報告や特定事項の再調査、改善課題の年次を追ったチェックや支援など九段階の対応策を示している。

認定の可否だけでなく、問題点の改善を促し、大学の充実を支援していく評価機構の持つもうひとつの役割から考えると、評価終了後も、課題を抱えている大学に対しての継続したアフターケアはきわめて重要で、多様な改革支援プログラムの検討が求められる。

(5) 判定委員会機能の充実と改善を進める

アメリカでは、判定委員(コミッショナー)は、評価員(ビジター)の選任を行い、チームと当該大学の学長とをつなぎ、何かトラブルが起こればその調整を行う。担当する大学のレポートに目を通し、ファイナルレポートを作成するとともに、チームがバランスのとれた適切な評価を行うよう指導する。判定委員会が、評価チームがまとめたレポートを審議・決定するだけでなく、評価の適切な推進のために積極的にイニシアチブを発揮し、一連の評価活動を統括している。

「評価機構」においても、評価チームは当該大学と直接的に対応することになるため、より客観的立場で調整・指導できる判定委員会機能を高めることが、円滑かつ信頼される評価に大きな役割を果たすと思われる。判定委員会の

(4) サジエスションとアフターケアの充実を進める

サイトビジット(訪問調査)では、自己評価書は事前に担当分野ごとにかなり深く読み込み分析され、どこに問題点や評価ポイントがあるかを絞り込んでおり、当日何を調査・ヒヤリングするか、当該大学と調整されている。大学側から見た評価員の良し悪しは、結局のところ、この事前準備の十分、不十分にあり、評価の精度を高め有益なサジエスションを与えられる中味のある評価になるか否かに大きな影響を持つ。従って、事前準備を含む評価業務のあり方の定式化や評価員の育成を重視する必要がある。

また、あらかじめ問題点が想定される大学の評価員には、その分野の専門家を加える点などは参考にすべきだと思われる。評価員によって書かれるチームレポートはサザンニューハンプシャー大学の場合39Pと大部のもので、Strengths(優れた点)、Areas Concern(改善点)と共に、特にSuggestion(参考意見)の部分が十分に書き込まれており、改革推進に寄与している。

「評価機構」評価書の「参考意見」欄についても、当該大学の直面する課題に即したアドバイスをより充実させることが、今後の改善に有効に活用できる評価に繋がると思われる。ファイナルレポートで「認定」の判定であっても、抱えている問題点や課題の性格、深刻さの度合いに応じて、「場合によっては次のことも行う」(Possible

設置に当たっては、各委員が担当大学を分担するなど、評価業務の円滑な遂行のための委員の役割や職務について一層具体化することが課題となると思われる。

まとめ、大学改革を促す評価をめざして

訪米調査により直接見聞した一〇〇年の伝統を持つ米国の大学のアクレディテーションに、本評価機構が目指す評価はその精神で一致しており、試行評価を通じて実践した「私大の特性に配慮した改革を促す評価」の基本方針に改めて確信を持つことが出来た。

どのようなシステムをとろうと、大学を存立・発展させるためには、目標と評価のサイクルは欠かすことが出来ない。特に厳しい課題を抱える今日の大学が、学生や地域社会の期待に応え、自らを変える改革を断行していく上で、この外からの評価を真摯に受け止めることは不可欠である。

第三者評価を軸とする外部評価を生かしつつ、ミッションに基づく自律的な政策の立案と持続的改革こそが大学の力の源泉であり、私学の未来を切り開く鍵となる。

篠田 道夫

(しのだ みちお)

現職名	学校法人 日本福祉大学常任理事、評議員 桜美林大学大学院 国際学研究科(修士課程)大学アドミニストレーション専攻兼任教員(「大学職員論」担当)
生年月日	昭和 25 年(1950 年) 生まれ

経歴	
1972 年より日本福祉大学職員(広報課長、庶務課長、総務部長、事務局長)、 学校法人 日本福祉大学常任理事、評議員	
2002 年より日本私立大学協会附置私学高等教育研究所研究員(現在に至る)	
2002 年より愛知県私立大学事務局長会会長(平成 17 年度まで)	
2004 年より桜美林大学大学院 国際学研究科(修士課程)大学アドミニストレーション専攻兼任教員 (「大学職員論」担当)(現在に至る)	

著書・主な論文	
●『大学アドミニストレーター論—戦略遂行を担う職員』	学法新書 2007 年
●『大学とガバナビリティー・評価に耐えうる大学作り』	学法新書(共著) 2006 年
●『大学職員論—経営革新と戦略遂行を担う SD』	地域科学研究会 2004 年
●「私大の個性を生かし、改革を励ます評価—(財)日本高等教育評価機構の新たな評価活動に参加して	『私学経営』 2005 年
●「改革を励まし支援する評価 - 米国大学評価調査から学ぶもの」	『教育学術新聞』 2005 年
●「私大の個性生かす評価—改革の前進と評価機構」	『教育学術新聞』 2005 年
●「長期計画の策定と推進体制—戦略経営の確立に向けて」	『教育学術新聞』 2007 年
●「私大マネジメントサイクル構築への課題」	『私学経営』 2006 年

2. 実際の評価とアメリカでの経験から

講師 日本大学教授 羽田積男氏

はじめに

ご紹介いただきました日本大学の羽田です。

本日は、「実際の評価とアメリカでの経験から」ということで、私の経験を通してお話をいたします。お話しする内容は記憶をしていただくというよりも、胸に刻んでいただきたいと思います。

(1) 「大学はブラックボックス」が評価のきっかけ

私が初めて「大学を評価することがある」ということを学んだのは実は学生のときです。たまたま大学の図書館に分厚い本があったので手に取ってみましたら、ニューヨーク大学の自己点検・評価の研究書でした。アメリカでは大学を評価するのだということを知り、1986年に大学の「日本大学教育制度研究所」、ここは現在私が所長をしている研究所ですが、そのテーマを持ち込み、1989年3月まで3年間をかけて「私立大学における教育研究に関する総合的評価」という研究を、日本大学を中心として行いました。

なぜこの研究を始めたかという、ちょうどこの時代は、大学は一体何をしているのかよくわからない、大学はブラックボックスであると言われていました。言うまでもなく、大学の入口である「入試」については、旺文社のような会社によりほとんど把握されています。出口は、リクルートのような会社が情報をほとんど握っています。つまり、入口と出口は明確ですが、大学は一体何をしているかが全然わからないのではないか、という疑いをもったからです。

私の大学は、幸いなことと言いましょ、14学部と多く、しかもそれぞれが独立しているので、隣の学部が何をしているかよくわかりませんでした。

例えば、教授会は一体誰が議長を務めているか。これは多くの大学であれば学部長でしょう。私もそう思いました。しかし、実際に調べてみたらそうでない学部もあったのです。おかしいじゃないかと思いますが、私どものような大規模な大学にいとそういうことも事実上ありました。

それから、医学部の先生に「先生はお忙しいでしょう。授業は何コマお持ちですか」と聞きますと、「コマって何ですか」と私に聞き返しました。私どもの文系の学部、社会系の学部では、コマというのはいわばノルマで、3コマ、4コマ、5コマ持つというのが一般的だろ、うと思いますが、医学部の先生はやたらと忙しくて、コマという概念はほとんどありません。年がら年中診療しているし、学生をベッドサイドに連れていって教育をするわけです。したがって、私たちみたいに、90分しゃべって「はい、1コマだ」ということはいないのです。

そうすると、やはり大学というものは自分たちでよく調べてみないと、まさにブラックボックスに間違いがないことがわかりました。

それらが私のスタートラインで、日本私立大学協会の附置私学高等教育研究所に関わるようになり、様々なところに同行して海外の大学評価について学ぶこととなりました。

私の専門は「アメリカの高等教育」ですので、若干わかっていることもありましたが、評価の具体的な研究をしているわけではありません。先生方と同じように一大学人として評価に積極的に関わってきたというのが私の今までの経歴です。

(2) 評価する者は評価される

韓国の文科省、現在の教育人的資源部に行きました。また、これは非常に大きな契機になったのですが、ボストン郊外のニューイングランド地区基準協会、NEASC（ネアスク）と略称で呼んでいますが、そこに私大協会の研究所からの派遣でまいりまして、実際の大学評価の仕事の一端を、見聞する機会がありました。

これは、3泊4日のスケジュールで行われた実際の実地調査で、私は、大阪商業大学の鋤柄光明教授と2人で、オブザーバーとしてこのチームに入れていただきました。これはもうすさまじい忙しさで、もちろん私たちの英語が完ぺきでないという理由もありましたが、それを超えて大変なハードスケジュールでした。これに参画して私は「何とか生きて帰ってきた」という、少し大げさですが、率直な感想を持ちました。それほど、非常に厳しいやり取りがあったのです。

例えば、評価団が最終日に「エグジット・インタビュー」と申しまして、学長、教職員、あるいは関係の学生を集め、そこで、その大学のいい点と悪い点を1人10分ほどの時間で一気に話すのです。ただし、そこで議論が起きてはいけませんので質問は一切受け付けません。「この大学はどこが良くてどこが問題だ」ということを一気に話すのです。これは、裁判所のやり取りに近いと思います。

そういうことを目の当たりにしまして、「アメリカというのはなんと厳しい国だ」と思いました。そして、帰りのバスの中で「やれやれ」と思ったら、今度は団長が私たちに「団長である私を評価してください。そのうちにフォーマットが届きます。私も皆さんを評価します」と、言うのです。帰りのバスで、私たちはもう「わあ、終わった。やれやれ」と思ったところで、また評価し評価されるわけです。

ここで学んだことは、「評価する者は評価される」ということです。これははっきり言ってショックでした。「こんなことはもうやりたくないな」と思ったのです。しかし、どういうわけかその後も関わるようになり、今日まで続いているわけです。

そのニューイングランド地区基準協会は、私たちが行く前にいろいろな特別のセッション、説明会を開いてくださいまして、その評価のプロセスなどの説明をしていただきました。これも非常に勉強になりました。

また、カリフォルニア州のアラメダというところにある、ウエスタン地区基準協会にも行きまして、半日かけて評価のことについて学びました。ニューイングランドとウエスタン、アメリカのこの2つの主たる基準協会のセミナーに参加したので、非常に勉強になりました。

(3) 100年以上の大学評価の歴史を持つアメリカ

アメリカにはご承知のとおり6つの地区基準協会がありまして、「機関別評価」といい、大学全体の評価をしております。したがって「この評価を受けないと、あなたのところは大学として認められない」ということになります。

アメリカには、教育省というお役所がありますが、合衆国は連邦政府が教育の行政を行っていません。したがって、「あなたの大学が大学であるかどうか」は、政府が決めるわけではありません。地方政府はどうかというと、州では設置は認可しますが、その基準は州によりまちまちです。カリフォルニア州などは、「大学をどんどん作ってください」と言っています。

問題が起きたらどうするかというと、「それは消費者のクレームにあたりますから、消費者団体の事務所に言ってください」ということで、大学であるかどうかは決めるところがないのです。

それで、この6つの地域の団体が立ち上がりまして、既に100年以上の歴史があると思いますが、そこが自分たちの大学と同じだけのものを持っているかどうかを基準にして、それに照らして判定し、同じだけのものを持っていれば「あなたはこの協会のメンバーです、おめでとう」と、こういうのがアメリカの大学評価の仕組みですね。

「大学でなくてもいいじゃないか」、もちろんいいと思います。「大学でなくても、私たちは一向に構わない。正式な大学でなくても一向に構わない」という大学もあります。しかしそうすると、本来であれば税金はかからないものに税金がかかってきますし、様々な不利益があるわけです。例えば、学生は奨学金がもらえないなどです。したがって、アメリカの高等教育機関もやはり大学であるかどうかをきちんと問うことになっているわけです。

リストの中の「アメリカ私立大学基準協会」ですが、これはワシントンD.C.にある小さな団体で、主にビジネス、経済学系のプログラムを評価する団体です。前述したニューイングランドとかウエスタンは、大学全体として大学であるかどうかを決める団体ですが、ここは、そのプログラムがいいかどうかを決めます。これに類するものはアメリカには約60ありますから、たくさんのプログラムを多くの団体がそれぞれ評価をしています。

日本は、これから多分、専門職大学院とか、既にロースクールでは始まりましたけれども、専門別の認証機関が立ち上がってくるのだらうと思います。したがって、いま日本で行われている大学評価のベーシックな部分は、アメリカの影響から逃れ得ないと思います。

私は国内でも評価の仕事をしました。例えば大学基準協会の「特色ある大学教育支援プログラム」、その当時、COLと呼んでいましたが、この審査部会委員をしました。

それから、大学評価・学位授与機構では「国際的な連携と交流活動」の評価委員会委員をしました。膨大な資料を読まされてそれを点数化していくという作業で、これもあまり楽しくはなかったのですが、進めていくうちに「ああ、なるほど、こういうふうにして大学は底上げになっていくのか」という実感を持ちましたので、これも大変勉強になりました。

マレーシアへも研究所からの派遣で行きました。マレーシアの私立大学というのはちょっとおもしろいのですが、日本だと例えばNTTとか、東京電力とか、そういう国家的な大企業の本社、いまは民間ですが、そういったところが大学を作って、それを「私立大学」と称しています。その私立大学のプログラム評価、「LAN」といっていましたけれども、そういう活動を拝見してきました。

なかなか興味深く、先ほど韓国のことも少し申し上げましたが、やはりアジアの国々は、世界標準の大学を目指していることがはっきりしています。日本でも最近、「国際的な通用

性」を意識しはじめたと言われています。

現在ですが、実は今年これから行うのですが、文部科学省の「大学教育の国際化推進プログラム」として海外先進教育支援・戦略的国際連携支援のプログラムを行っています。先生方もご承知のとおり文科省は物事を依頼するのが遅く、しかし結果は早く出せと言うので、これも大変なプログラムであるのですが、これを3年ほどやっております。

そんなことで、私は決して評価の専門家ではありませんし、評価自体を研究しているわけでもありませんが、一教育学徒として、あるいは一大学教員として様々なことにかかわってきました。

(4) 大学のミッションを尊重する「定性的」評価

この評価機構では評価事業に初めから参画をさせていただきまして、何回か現地に行って評価活動を展開しました。そうした私の経験から、以下のことを申し上げたいと思います。

資料の2番目の「大学評価の前提」ということでは、何ととっても大切なのは大学が独自に行う自己点検・評価ですね。あるいは「セルフスタディ」と言っておりますが、それがなければこの評価活動は成り立ち得ません。

特に、私たちは「私立大学の特性に配慮した評価」を行います。私たちの選択は、定性的な評価にしよう、定量的な、数字でもって全てを評価するのはなるべく避けようという形です。これは、非常に重要なことだと思います。

例えば、資料に記載しておきましたが、早稲田大学と津田塾大学という2つの大学。これは両方とも日本を代表する優秀な大学ですが、もしこれを数量的に評価したら、それは早稲田のほうが圧倒的にいいに決まっています。それでは津田塾はだめなのかというと、いや、そんなことは決してありません。やはり日本を代表する優秀な大学です。それがどうして違うか、その違いをどうして表すかということ、やはり定性的な評価でないとは多分できないと思います。

私たちがNEASCで受けたセミナーの例を紹介しましょう。例えばハーバード大学のような世界でナンバーワンの大学があります。これは誰が評価したってナンバーワンであることは間違いないでしょうから、これは問題ありませんね。

ではニューイングランド音楽院はどうか。これは音楽専門の単科大学です。ここは、音楽の演奏家、歌手、実際にコンサートに携わるような人たちがたくさん輩出している大学です。それでは、そういう大学はだめなのかというと、決してそうではないのです。つまり、自分たちのミッションがあつて、「私たちは世界に通用するこういうミュージシャンを育てるのだ」というのが立派なミッションで、そのとおりになっていればその大学は存在価値があるのです。

また、学生数がたかだか20人の大学院大学がある。これは心理カウンセラーをつくる大学です。そういう大学とハーバード大学を比べて、「あ、ハーバードがいい。あなたの大学はだめだ」と言っただけで、何の意味もない。まさにそうです。大学にはミッションがあるということです。特に、私たちのような私立大学には必ずミッションがある。創立者の情熱がある、夢があるということです。それが非常に大切です。

国立大学は、いまようやく、中期目標を掲げているところですから、その点では私たち

のほうが一日の長があると思います。

もう一度言いますと、このミッションを尊重して、そして評価を展開していくのが私たちの立場です。

私たちは、大学の教育の分野を評価しようとしています。すなわち、大学は高等教育機関ですから、その教育機関であるところを第一義的に評価しようということです。

例えば早稲田大学は研究大学ですが、研究だけを取り上げて評価することはいたしません。つまり、その研究がどういうふうに教育に反映しているかがわかればいいのであって、これは大学院もそうですが、大学院は研究機関であると同時に教育機関でもあるので、教育の部分を私たちは評価しようということです。私たちはこんなことを考えてスタートしているわけです。

ですから、教育の総体と、それに関わる 11 の基準を具体的に項目にして評価していくというのが、私たちの立場です。

このことは既に法律に盛り込まれており、実際は今から数えますと 4 年以内にこれを終わらせなくてははいけません。先生方にお出ましをいただいて評価活動を展開するというのも、そういう事情があるわけです。この事情は非常に重要で、私たち私立大学の教員・職員がほとんどボランティア活動で力を尽くしていかなければ大学に将来はないと言っても過言ではありません。

(5) 偏見や先入観が入っていないか自問自答する

それでは主にどういふことを念頭に置いておけばいい評価ができるのかということです。

私たちの私立大学は決して国立大学の補完的な機関ではありません。旧 7 帝大を中心として大学にはヒエラルキー（序列）というものがあるかもしれませんが、やはり私立大学は私立大学であり、独立した機関、それも非常に重要な機関です。特に日本は、学生の 7 割から 8 割を私ども私学のセクターが抱えているという事情もありますが、どこの世界でも、教育の民営化、あるいは私学化と言ってもいいかもしれませんが、教育のプライベート化は進んでおりますし、ヨーロッパ諸国でも既に私立の教育機関が立ち上がっています。

私たちの国では、政府にもうお金がありません。その点では官はもうだめですね。したがって、民である私立大学がこれからますます頑張っていかなければいけないのはもう明白です。

2 つ目は、評価するときには、どうしても自分の偏見、先入観、既成の概念というものが入ってきますね。ですから、ここをどういうふうにして取り除くかが非常に重要になってくると思います。

難しいことではありますが、でき得れば自分の今行っている評価は、ひょっとしたら偏見が入っているのではと自問自答していただくことで、偏見や先入観のない評価になっていくのだらうと思います。

旧制の大学とか、大学院の比重が大きな大学はどうしても、良さそうに見えます。しかし、やはり自分の対象の大学がどのような大学であるかを実際に見て、そして自分の目で評価していくことが、恐らく最も大切だと思います。

3 番目には、この私立大学というのは、学生をおくっている保護者、また卒業生、こう

いう人たちから多大な支援を受けて成り立っている機関です。ですから、ある意味においては市場と非常に結びついた機関ですね。

今日、18歳人口が減ってきて、受験生の獲得が私立大学の非常に重要な問題です。このことを外して私立大学は成り立ち得ません。自由競争ですから、強いものは強いし、弱いものは弱いのですが、しかし、弱いものには弱いものの立場、やり方があります。そうしてやってきたわけですね。そういうことも念頭に置いて評価していただくとありがたいと思います。

それから、私どもの評価基準には、「職員」が入っています。それはなぜかという、最近の私立大学は非常に経営が厳しく、もう一方では組織として非常に大きくなってきました。そうすると、専門の職員が専門の力を発揮しなければ維持できません。大先生がそばん勘定で大学を運営していた時代は、もうとうに過ぎました。失敗したらすぐに学生は来なくなるし、先生方に給料が払えなくなります。

そういうことを念頭に置いて私たちはこの「職員」という項目を付けましたし、ある意味、職員によって大学は動いているのだという側面、これを積極的に評価したいと考えています。特に、職員研修をどのように行っているかなどについて意を払っておきたいと考えております。

(6) チームワークを重視する

さて、少し具体的な話になりますが、一人ひとりの評価員は評価チームの一員であります。5人程度の評価チームですから、チームワークを整えればそれでいいと思いますが、チームで評価をするということを念頭に置いていただきたいと思います。

それから、先生方は各専門分野では非常に優れた先生であることは言うまでもありませんが、評価する大学について熟知しているわけではありません。このことも、当たり前のことですがよくよく心に刻んでおいていただきたいと思います。

それから、やはり評価は評価基準があって、基準に則って評価をするわけですから、自分に与えられた評価項目、それを常々胸において、そこを中心に評価をすることが重要です。11の基準を5人で割り、団長は総括的にまとめる必要があるため、あまり多くは担当しませんから、1人が2つか3つの基準を担当します。そのことについて十分に自分で胸に刻んで、そのことに専心をしていただければありがたいと考えています。

それから、先ほども申し上げましたが、先生方も実は評価される立場だということです。例えば、先生方の書いた調査報告書の原案が相手の大学に届いたときに、「これは全然違うのではないか」と言われることも、場合によってはないわけではありません。したがって、「あなたは見る目がないのではないか」と言われる可能性もあります。非常にそういった点で厳しいのです。ですから、評価する者は評価されるのだと認識することも非常に重要です。

また、先生方には本日を含め、合計2回のセミナー、説明会に参加していただきます。きちんと2回セミナーを受けていただければ、専門的な訓練を受けたということになりますので、自信を持っていただければと思います。

私の感想としては、5人いればやはり公平性、客観性、多様性、あるいは実証性、そういう点が非常に高まってまいります。ですから、これはもう自信を持っていただい

ですね。

それから、「個人的な仕事を持ち込むな」とか、「期間中に酒はあまり飲むな」というのは、実はこの評価機構は何も言っていませんが、NEASC は厳しいのです。NEASC の評価では、ホテルに帰っても、6 時ぐらいから 8 時半ぐらいまでは会議をします。そうすると、お腹が減りますよね。そうしたらレストランに行ってお腹を満腹にするのですが、当然、ワインか何か飲みますね。それで、ワインを 7 人で 2~3 本ぐらい飲んだところで、「もうここでやめておくべきではないか。これ以上飲んだら明日の評価に差し支えるのではないか」と言うまじめな先生がいらっしゃいました。「勘弁してよ」と思いましたが、実際は評価員からそういう声がかかるくらい厳しい。つまり、もしこの評価に何かつまづきがあれば、これはもう取り返しがつきませんので、そういうことがないように配慮するのです。

先生方はどうしても忙しいので、個人的な仕事を持ち込む先生がいないとは限りませんが、あえて「絶対に自分の仕事を持ち込まないで」とお願いをしておきたいと思います。

そして、8 番目には、これは評価機構から聞いた話ですが、よい評価員というのは、好奇心、寛容心、順応性、協調性を持っている人だそうです。多分アメリカなどの文献からお探しになったと思いますが、これだけ揃えると「そんな人はいるかい」と思えなくもないのですが、これがいい評価員とのことです。ぜひお願いをしておきたいと思います。

(7) 他大学との比較や議論はしない

さて、現地で、インタビュー、面談をしているいろいろ聞くというときは、自分の担当基準をきちんと念頭に置いて、そして、相手の人にもそのことを伝えてインタビューを進めていただきたいと思います。これは、例えば廊下を歩いている学生にもものを尋ねるときにも、自分が評価員であると名乗っていただくということが大切だと思います。

NEASC では、大学だけではなくて大学を取り巻く不動産屋とか、新聞社とか、商店とか、そこでもかなり話を聞いていました。評価の一員だということをフルに発揮して情報を集めようというときにも、自分がそういう目的で来ていることを明らかにした上でお尋ねになるということをお願いしておきたいと思います。

それから、テープレコーダーでメモをとることは禁じられております。自分の手帳に書くのは構いませんが、機械は使わないでください。

次に、質問やインタビューの際のメモ、資料は整理して持ち帰る。そのまま大学のごみ箱に置くのはあまり好ましいことではありません。自分の調査原案が向こうの大学にそのまま伝わってしまうということになりますから、それにご注意をお願いします。

また、個人のプライバシーとか、労働組合、争議、そのようなことについてはタッチしない。これは、もちろん労働争議があればそれは大学の根幹を揺るがすことだと思いますが、外部からそれに善悪、甲乙をつけることはできませんから、それについては言及しないし、基本的にはお尋ねしない。もし向こうから説明があれば、それはお聞きしますけれども、それについてコメントはしない。

また、自分の大学を事例にしてあれこれ比較しながら議論する、これは私たちの仕事としてやむを得ないことではあります。なるべくせず、当該大学のことだけを考慮して評価をしていただくということです。「私の大学ではこうやっている。あなたの大学もそうしなさい」とは言わないほうがいいですね。

授業を参観することもあります。もちろん授業を見て当該大学の教育についてわかっていただくことは大切なのですが、「何々先生の何という授業はあまりよくなかった」とか、「学生がみんな寝ていた」ということを書くと問題がありますので、特定できるようなものは書かず、総体で書いていただきたいと思います。

それから、これは言うまでもありませんが、実地調査で得られた情報の守秘義務。これは厳格に守っていただきたい。大学側が用意したコンピュータの中に自分の調査原案を残すということはないように気をつけていただきたいと思います。

自分のホームページを持っている先生方は、どうしてもそこにご自身が行っている評価のことを書きたいと思うかもしれませんが、それはやめていただきたいと思います。そういうものに限って、すぐにその当事者が読んでクレームをつけることになるかと思います。評価を行った大学についてはあまりお話しにならないようにしてください。

(8) 報告書は根拠に基づき記述

さて、資料の6番目は、報告書を書く段階のことですが、私の資料は、試行評価のときに使ったメモですので、それから評価機構で随分改良され、この6番の1つ、2つぐらいはほとんど改善されましたので、評価機構の手順に従っていけば多分問題はなからうと思います。

要するに、できるだけ早く自己評価報告書を読んで、コメントをまとめるとか、聞きたいことを取り上げておくとか、資料を要求するとか、これをなるべく早い時期にさせていただくとありがたいと思います。

実際に大学にいらっしゃるときには、既に調査原案はできているという状態までいけばあとは楽になります。現地に行って一体何を聞くのかということが明らかになっていけば効率もいいわけですから、そんな形で進めていただければと思います。

資料に「根拠のない記述はするな」と書いてありますが、先ほどお話しした実証性がなければその評価の根拠がないわけです。これではあまり相手にも伝わりませんし、いい評価になりません。

また、具体的な解決方法を示したり暗示したりすることはなるべくやめたほうがいいというのは、やはり大学の先生ですから、同じような分野のことをやっていたら、「こうしたらいいのではないか、ああしたらいいのではないか、私はこうやっています」というのが出てきます。これはやむを得ない話だと思いますけれども、しかし、そういうことをなるべくしないのが私たちのスタンスです。

それから、大学の弱点だけをあげつらわないということですね。特定の個人や役職者についてコメントしないでいただきたい。問題があれば、誰でも「学長がもっと頑張ればいいのに」とか、「ああしたらいいのに、こうしたらいいのに」ということはよくわかる話ですが、大学全体として評価するので、学長先生とか、理事長先生を個々に評価するわけではありませぬので、そういうこともお願いしたいと思います。

私は教育学の教員で、先生方のところでも多分持っていると思いますが、教職課程はどこへ行っても大体貧弱なものですから、すぐ聞きたくなるのです。聞くのは許されたとして、「もうちょっと教員を増やしてほしいね」と思ってもそのことは書かない。私も書いたことはありません。でも、どこへ行っても大体同じ感想を持ちます。先生方も多分同じだ

ろうと思いますけれども、それは胸にとどめておき、そのことを報告書には書かないということをお願いします。

それから、弱点や優れた点の単なる羅列的な記述。「ここはいい、ここはいい、ここはいい」はしないでいただきたい。つまり、どうしてそうなのかをちゃんと理由を挙げて書いていただくということに尽きます。

(9) ボランティアとして関わることに意義がある

この私どもの評価機構は、英文の名称に「Evaluation」という言葉を使っています。JIHEE=Japan Institution for Higher Education Evaluation ですが、どのような理解にしても、現在の日本の大学評価の基本はどうやらアメリカのアクレディテーションという考え方から非常に大きな影響を受けているようです。

そのアクレディテーション、大学が仲間の大学を評価する、大学人が大学を評価するということを十分に理解していただきたいと思います。

繰り返しになりますが、私たちは、国の大学設置基準はもちろん大切にしなければなりません、それだけではなく、数量的あるいは定量的な評価は行わない、例えば本が何百万冊あっても、学生があまり利用しないのでは意味がありませんから、数に全てを語らせることはしないと考えていただきたいと思います。

それでは、私たちが今目指している日本型のアクレディテーションとは何かですが、資料の最後のページに引用を付しております。これはアメリカの K.E.ヤングさんという方が書いているのですが、大学は複合的に評価したほうが良いとあります。もう少し時代が進みますと、例えば A という大学を評価するとき、私どものように機関全体の評価と、その大学が持っている例えば工学部のプログラムの評価、工業の評価は日本では JABEE という団体が該当すると思いますが、そういうものを組み合わせて複合的にやればやるほどいい評価になっていくということだろうと思います。私たちは1つの評価、機関別の評価をするということ、しかも私たちの評価は教育の側面に特化している評価だということ、これを胸に刻んでおいていただければありがたいと思います。

二つ目は、これはボランティアな活動であるということです。先生方には実地調査にお出でいただくわけですが、2泊3日の労働の対価は、十分とは言えません。はっきり言いまして、ボランティアです。

しかし、先生方がボランティアで活動しなければ、私たちのこの制度は崩壊してしまいます。これはお金で解決できるということは当然ありません。ボランティアでするところに非常に大きな意味があると思います。そのことも胸に刻んでおいていただきたいと思います。

それから、自立的な基準によって評価する。私たちは11の基準を掲げていますが、これは私たちが十分に検討して議論した結果出来上がったものですので、自立的です。文科省の意見も組み入れてはありますが、私たちが自分で考えて、よかろうと思った基準ですから、自立的であることは間違いありません。先生方もそれに従って評価していただきます。決して、文科省のお先棒を担いでいるということはありません。

また、この評価活動を悪用し、誤解することがないようにお願いをしたいと思います。

私たちはアメリカのようなアクレディテーションの仕組みによって、大学の質を保証す

る。私たちがボランティアで実際に評価して、そのことによって大学の質が担保される。JIHEE が認めた大学は、大学である。間違いなく大学であるということです。

それから、もう 1 つは、この JIHEE の「E」のところですが、Evaluation によって大学の教育研究活動を改善するための 1 つの道具になるのではないかと思います。評価の過程を通して、大学が社会や自分の顧客、学生に対して、説明責任、アカウンタビリティを果たす手助けになるのではないかと思います。文科省は私たちに、「競争的な環境の中で個性輝く大学」を求めていますけれども、そういうことを通して、それがだんだんと実現していくのだらうと思います。たくさんの評価を行って来て、率直な感想を申しますと、こういうことを通して日本の大学は確実に良くなっていくと言えます。

私たちの評価活動も大切ですが、今度は反対に言いますと、大学が自己評価の報告書を作るときには非常に多くの先生方が関わります。私が最初に申し上げたウエスタンニューイングランドの大学は、3 分の 2 の先生が関わっていました。先生方は今までにそんなことをしたことがないです。3 分の 2 の先生が、自分たちの大学はどうなっているかと議論すること、それがもう既にその大学を良くする第一歩なのですね。

この大学はロースクールがあって、予算の過半数はそちらへ持っていかれてしまうのです。したがって、他の学部はみんな怒っていました。でも、このロースクールにはちゃんと理由があって、「なぜお金がたくさん必要か」というと、私たちはアメリカのバー・アソシエーションというプログラム評価を行っている機関の会員になったので、その設置基準を満たさなくてはいけないからだ」と、こういうわけですね。

そんなことで、先生方が多く関われば関わるほど、大学のことは見えてくる。私が最初に申し上げたとおり、だんだんとブラックボックスではなくなってくるということです。このことは非常に大切だと思います。

(10) 健康管理で評価を乗り切る

最後に 2 つだけ、私の思ったことをお伝えします。1 つは、今日説明を聞いて大変な作業だということはご理解いただけたと思いますが、全体のプロセス、サイクルも理解していただくことが大切です。自分のすることの先が見えないと、今やっていることもうまくいきませんので、全体がどう回っていくのかというイメージをつかんでいただき、全体のプロセスをイメージしていただきたいと思います。

それから、もう 1 つ、これは一番大切なことだと思いますが、現地での評価は 2 泊 3 日です。2 泊 3 日といっても、自分の家ではなく、大学の近くに泊まって実施するわけです。これははっきり言ってかなりきついのです。ですから、健康や体調の維持・管理が一番大切です。私が今まで見てきた中でも、途中で体調を崩す先生もいました。

そして、もっと言うと、先ほども言いましたように、自分たちが評価されていると思うと「あなたたち評価員の書いていることは間違っているのではないか」などと言われるのではと、ある意味では恐怖感も感じますし、ストレスにもなります。ですから、ストレスに負けないように頑張っていたいただきたいと思います。全体のイメージを描いていただき、体調を十分に整えて参画していただければ、きっといい評価ができると思います。

大学人がこの評価をきちっとしなければ、日本の大学はもう到底よくなりません。文科省は、現在は中央教育審議会、教育再生会議と、もう 1 つ、規制緩和会議と、この三つど

もえですから、もう複雑で大変です。私たちができることはこれだけですから、ここで頑張れば、日本の大学が少しはよくなっていくと私は考えております。

本日の私の話はここまでにさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

1. 私の大学評価の経験から

- | | | |
|-----------------------------|--|----------------|
| (1) 日本大学教育制度研究所 | 私立大学における教育・研究に関する総合的評価
ー日本大学を中心としてー | 平成元年 3 月 |
| (2) 韓国・教育人的資源部大学支援局 | 私学高等教育研究所派遣 | 2001 年春 |
| (3) ニューイングランド大学基準協会 (NEASC) | 私高研訪問調査団
3泊4日でオブザーバー参加
ウェスタン・ニューイングランド大学 (マサチューセッツ州) | 2002 年春 |
| (4) ウェスタン大学基準協会 (WASC) | 私高研調査団
評価のための研修を受ける | 2002 年春 |
| (5) アメリカ私立大学基準協会 (ACICS) | 訪問インタビュー | 2003 年夏 |
| (6) 大学基準協会・文部科学省 | 「特色ある大学教育支援プログラム」
審査部会委員 | 平成 15 年度 |
| (7) 大学評価・学位授与機構 | 全学テーマ別評価「国際的な連携と交流活動」
評価員 | 平成 16 年度 |
| (8) マレーシア国家認定評価機構 | L A N (私立大学評価の機構) を訪問
代表的私立大学訪問
(機関別評価ではなくプログラム別評価) | 2004 年春 |
| (9) 文部科学省 | 大学教育の国際化推進プログラム
(海外先進教育支援・戦略的国際連携支援) 選定委員 | 平成 17、18、19 年度 |
| (10) 大学基準協会・文部科学省 | 「特色ある大学教育支援プログラム」
審査部会ペーパーレフェリー | 平成 18 年度 |
| (11) 日本高等教育評価機構 | 試行評価
同 評価団員
同 評価団長 | |

以上

2. 大学評価の前提

自己評価・セルフスタディをもって第三者評価の基盤となすこと。

- (1) 私立大学の特性に配慮した評価はこれによって可能となる。単なる数量的な基準よりは、大学のもつ特性や個性を重視して評価する。

例えば、早稲田大学 対 津田塾大学

総合研究大学 対 女性のための小規模教養教育大学。

Harvard University vs. New England Conservatory of Music

- (2) 私立大学は、独自の理念によって支えられていて、その建学の精神や使命は独自のものであり、これらのミッションを尊重せずして外部から評価しても質的向上には直ちに繋がらない。
- (3) 第三者評価は、第一に大学の教育に関する評価であること。つまり、高等教育機関としての評価であること。教員の質や、研究の評価も当然係ってくるが、当面大学の教育総体の評価である。教育機能の部門でもある大学院の評価も合わせて行うこ

ともある。

- (4) 第三者評価は、文部科学大臣の認証を受けた評価団体が行うことになったが、国の資源配分に結びつく可能性がないわけではない。すべての大学が、今後5年以内に第三者評価を受けなければならないという、日本の高等教育の課題を認識しておくことが大切である。

3. 評価上で念頭におくべき事項

- (1) 私立大学は、国立大学法人や公立大学法人の補完的機関ではなく、独立した大学であること。英文では、**Independent University** ともいう用語も使う。
- (2) 評価する者は、評価にあたって先入観や既成の価値から自由であること。旧制大学と新制大学、総合大学と単科大学、大学院併設の大学と学部大学など。
- (3) 私立大学は、世界的に見ても、その卒業生や学生の保護者の支援によって支えられていること。例、プリンストン大学の卒業生（卒業生の寄付率が高い）。つまり、高等教育の市場と自由にしかも密接に結びついてきたこと。
- (4) 私立大学は、経営規模が大きくなるにつれて、職員の役割が比較的が大きくなってきたこと。日本高等教育評価機構では、これを評価項目の一つとして加えた。

4. 実際の評価やアメリカでの経験から学ぶ留意点

- (1) 評価員は、評価団の一員であり、チームワークが重要であること。
- (2) 評価員は、高等教育や高等教育機関における自己の専門分野について高い見識をもつ人であるが、評価対象の大学について熟知しているわけではないこと。
- (3) 評価にあたっては、あくまでも決められた評価基準を常に念頭におくこと。
- (4) 評価する評価員も、また、評価の対象になっていることを認識しておくこと。
- (5) 既に評価員としての専門的な訓練を受けているので自信をもって評価に臨むこと。つまり、評価の公平性、客観性、多様性、実証性などを常に念頭におくこと。
- (6) 大学訪問中の行動については評価団員の一員として良識をもって臨むこと。
- (7) 大学訪問中は、個人的な行動が制約されること。団長の指示には従うこと。個人的な仕事の持込、アルコールの大量料飲などは注意する。(NEASC)
- (8) 良い評価員とは、好奇心、寛容心、順応性、協調性などをもっている人。(JIHEE)

5. インタビュー時の留意点

- (1) 常に自己の担当基準やこの訪問の目的を念頭に置いてインタビューすること。
- (2) 常に評価員であることを相手に伝えること。学生への軽い質問でも同じように。
- (3) メモを取ること。録音はしないこと。相手方の名刺を大切に保管しておくこと。
- (4) 質問や、インタビューの際のメモや資料は整理して持ち帰ること。
- (5) 評価基準の範囲内の質問であること。
- (6) 個人のプライバシーや労働組合などには言及しないこと。
- (7) 自分の所属大学の事例などをあげて、比較的な議論はできるだけしないこと。
- (8) 授業は、参考のために参観するのはよいが、特定授業に言及しないこと。
- (9) 訪問で得られた守秘義務は、厳格に守ること。

6. 調査報告書の執筆時における留意点

- (1) 自己評価報告書を訪問に先んじて読む際には、自己の担当部分を評価基準に合わせて読み、予めアウトラインなどを前もって執筆しておくこと。
- (2) その際に、質問事項、インタビュー事項、資料追加請求、資料補足説明など、予め決めてから訪問調査へ向かうこと。
- (3) あいまいで根拠のない記述をしないこと。
- (4) 具体的な解決方法を示したり、暗示したりすることはできるだけ避ける。
- (5) 大学の弱点だけをあげつらうことは避ける。優れた点とそうでない点を意識する。
- (6) 特定の個人や役職者についてコメントしたり記述したりしないこと。
- (7) 単なる弱点、優れた点の羅列的な記述は慎むこと。

7. 大学評価とは

JIHEE は、機構の英文名称にエヴァリュエーションを訳語にしているが、どのような理解にせよ、現在の大学評価の基本は、アメリカのアクレディテーションから大きな影響を受けており、その精神を十分に理解しておくことが重要である。JIHEE の大学評価も、国の大学設置基準は大いに重視するが、数量的な、定量的な評価ではないことを理解しておくことが大切である。

一般的には、アクレディテーションは、

- (1) 複合的な評価法を目指し、
 - (2) ヴォランティアな団体によるヴォランティアな活動の一環として実施し、
 - (3) 自律的な基準によって評価し、
 - (4) 悪用と誤解を避けることが重要である。
- と指摘されている。

(K. E. Young, ed., *Understanding Accreditation*, Jossey-Bass, 1983) による。

最終的には、①アクレディテーションによって、大学の教育の質を保証する。②エヴァリュエーションによって、大学の教育研究活動の改善に資する。そして、これらの過程を通じて、評価を受ける大学が説明責任（アカウンタビリティ）を果たすことを援助することになる。競争的な環境の中で個性が輝く大学のためには、避けて通ることができない大学人の使命である。

以上

羽田 積男

(はだ せきお)

現職名	日本大学 文理学部教授
生年月日	昭和 22 年 (1947 年) 山梨県生まれ

経歴	
日本大学 文理学部教育学科卒業	
日本大学大学院 文学研究科教育学専攻博士課程退学	
カリフォルニア大学 教育学大学院へ留学	
民間企業	
日本大学助手、専任講師、助教授	
カリフォルニア大学高等教育研究センター客員研究員	
日本大学 文理学部教授・評議員、日本私立大学協会附置私学高等教育研究所研究員(現在に至る)	
日本大学教育制度研究所 所長	

専門分野	
アメリカ教育、アメリカ高等教育	

著訳書・論文等	
●『現代教育への視座』	山下武編、八千代出版、共著、1994 年
●『多元文化社会アメリカの教育におけるオートノミーとコントロールに関する史的研究』	研究代表 羽田積男、科研費報告書、アメリカ史研究会、2000 年
●「アメリカ型大学の創設と国立大学設立運動に関する研究」	科研費報告書、一般研究(C)、1994 年
●「変わるバークレーの学生集団」	『IDE 現代の高等教育』第 368 号、1995 年
●「ダニエル・ギルマンと国立大学設立運動」	大学史研究会『大学史研究』第 11 号、1995 年
●「危機の時代のアメリカ大学教員」	日本私大連『大学時報』第 249 号、1996 年
●エイブラハム・フレックスナー『大学論 —アメリカ、イギリス、ドイツ—』 共訳	玉川大学出版部、2005 年

3. 書面調査、実地調査、調査報告書作成等における留意点を中心に

講師 桜美林大学大学院教授 船戸高樹氏

はじめに

ご紹介いただきました桜美林大学の船戸です。できるだけわかりやすく、限られた時間で説明をさせていただきます。

本日お話しすることは、お手元の資料の1ページ目に集約されています。2ページ目以降は、かなりテクニカルな問題ですから、この1ページだけをしっかりとご理解をいただければ、評価の作業を順調に進めることができると思います。

(1) 評価員の役割

さて、このたび皆様方を機構（日本高等教育評価機構）の評価員としてお迎えすることになりました。米国では、大学評価を担当するア kredィテーション団体の評価員になることは、大変な名誉であるとされています。その理由は、高等教育に対する高い見識と豊富な経験が評価され、分野のリーダーとして認められたわけで、高等教育関係者ばかりでなく、社会からも尊敬されています。

もともと、それは栄誉なことであると同時に、責任も付きまとうことになります。高等教育を発展させる、あるいは発展につなげるという責任が、皆様方の肩にのしかかってくるわけです。ただ、責任と言いましても、それほど難しいことはありません。認証評価に対する基本的な理念と、評価員には一体何が求められているのか、ということを理解すれば、十分責任を果たすことができるでしょう。いずれにしても、わが国の高等教育の質的向上、発展は皆様方の手に委ねられているといっても過言ではありません。

皆様方は、それぞれ所属する大学から推薦されたわけですが、「所属する大学の代表」というわけではありません。皆様方がこれまで培ってこられた、高等教育に関する経験、見識が評価され「高等教育を担う仲間の代表」、つまりピア（同僚・仲間）としてご就任いただくわけです。したがって、評価は「自分の大学と比較する」わけでもなく、また「高等教育に関する論争をする」わけでもありません。皆さんに求められているのは、機構が実施する評価の基本的な理念を理解した上で、評価員という職責に対する使命感と、もう1つは、高等教育全体に対する愛情、あるいは敬意といったものを持っていただきたい、ということです。そうすることによって初めて、機構の評価システムが機能し、わが国の高等教育の未来が開けてくるからです。

(2) 評価員の質的向上

資料の中段のところに書きましたが、わが国の認証評価制度は、スタートしたばかりです。試行評価を含めてまだ3回ですから、ヨチヨチ歩きの状態といっていでしょう。未熟ですし、経験もまだ積み重ねていません。わが国では、社会全般として評価に対する認識が、必ずしも高くはありません。特に、高等教育の世界では、他者からの評価に対して否定的な風潮があり、そのためか「見て見ぬ振りをする」ことが美德とされることもあります。このため、認証評価制度がわが国の高等教育界に定着するかどうかは、非常に難し

い課題であり、まだ長い時間がかかると思います。

これを定着させるためには、評価のシステムや評価機構の組織、そういったものはそれほど大きな問題ではありません。一番大きな問題は、一人ひとりの評価員の質の向上以外に考えられません。評価員の質が向上すれば、大学側の意識も変わり、評価に対する理解も深まるでしょう。この認証評価制度が定着するかどうかは、まさに皆さんの双肩にかかっているということが、お分かりいただけると思います。

(3) 評価機構のシステム改善への取り組み

最近になって、大学にも評価を、と言われるようになったのは、どういうことでしょうか。評価は、営利組織か非営利組織かを問わず、マーケットのサイズと大きな関係があります。マーケットが大きくて、売り手市場のところには評価は機能しません。大学は、志願者が溢れている時代には、自在に学生を選ぶことができたし、「嫌なら来るな」と言えました。大学側の論理で進めることができたわけです。

しかし、マーケットが小さくなり、更にこの5年間に80の大学が新設されている。マーケットが小さくなって、しかも大学数が増えるという、競争激化の時代になって初めて、質が問われるようになってきた。つまり、マーケットサイズと評価は非常に密接な関係があるのです。

今後、18歳人口はますます減少していきます。これから数年の間に更に10万人ぐらい減っていくことになるでしょうし、大学はまだまでするでしょう。そうすると、この競争は一段と厳しくなる。この状況で、好むと好まざるとに関わらず、評価が必要になってきた。そして、その評価を担うのが、認証評価機関に所属する評価員の皆様方ということになります。

資料の最後の方にも書いてございますが、時代を超えた完璧なシステムはありません。つまり、いつの時代にも通用するシステムはあり得ないのです。認証評価においても、全く同じことが言えると思います。時代が変わり、社会が変化すれば、当然、評価の視点は変わらなければならない。ということは、評価機構の評価システムも常に自らの活動を点検・評価し、改善していくという、不断の努力が求められているわけです。そのためには、評価員として活動される現場の経験を、「ここはこう直した方がいいのではないか」「ここはこう考えるが、どうだろうか」というようなご意見を、評価機構の方に提供していただきたい。そういった声の積み重ねが、より理想的な評価システムにつながります。

(4) 求められる熱意と使命感

さて、評価員としての仕事ですが、実は非常にハードです。

8月の初めに自己評価報告書が手元に届きますが、それからおよそ半年間にわたって、書面調査、実地調査、報告書の作成、判定というステップを踏んでいきます。しかし、皆さんは、それに専念できるわけではございません。皆様方はあくまでも日常の業務を抱えながら、ボランティアとして、この評価の仕事に携わっていただきます。教員の方は、教育と研究という本務がありますし、また事務系の方は日常の業務に取り組みなければなりません。そうしますと、評価活動に割ける時間というのは、土日や夜しかないと思います。そういう意味では、大変ハードな半年間になると思いますが、ぜひ、日本の高等教育の発

展を支えているという使命感と熱意を強く持って、ご協力をいただきたいと思ひます。

この経験は、皆様方の大学が評価を受ける時に、随分参考になると思ひますし、あるいは、ほかの大学の様々な方と直接話をして、現場を見るということは、皆様方の今後にとって大きな経験になると確信しておひます。

(5) 評価のステップ

資料の 2 ページ以降は、具体的でテクニカルな問題になります。基本的に、評価機構が行う評価は、大きく分けて 3 つのステップがあります。まず、評価を受ける大学が行う自己点検・評価と、それに伴う自己評価報告書の作成。これが第一段階です。つまり、認証評価機関が行う評価の基本は、大学が行う自己点検・評価と自己評価報告書の作成にある。これがなければ評価は進みません。

第二段階は、その自己評価報告書を基にして、認証評価機関が行う評価作業。この部分について皆様方に担当していただくことになります。これは大きく分けて、書面調査と実地調査の 2 つがあります。

第三段階、最後のポイントが判定です。認定、保留、不認定の判定を下すための基礎資料を評価チームが作成をする。この 3 つのステップに分かれておひます。

皆様方にご担当いただくのは、2 番目のステップです。そのための、評価員としての心構えからお話を申し上げたいと思ひます。

資料の 2 の①に、「認証評価制度の意義と目的を理解する」と書きました。これが一番大事だと思ひます。何のために評価をするのか、なぜ評価が必要であるのか。その意義と目的はどこにあるのか、をご理解ください。

教育の質の維持向上を目指すことがポイントですから、それに対して、大学がどのように取り組んでいるのか、自己点検をどのようにしているか、自己評価報告書に書かれていることが事実かどうかを確認します。つまり、大学の中の人達で作った自己評価報告書を、外部からの目、第三者の目で客観性を担保することになります。ここに書いてあることは事実ですよ、確かにこの大学は教育の質、維持向上のために努力をしていますよ、という確認をすることになるわけです。

したがって、評価員は自己評価報告書のわずか 100 ページの中から、大学が本当に教育の質向上に取り組んでいるかどうかを見極めなければならない。文章を読み取る、行間を読み取るというと大げさですが、しっかりと読んで、理解することが必要になってきます。

ただ、評価員というのはインスペクター、要するに、捜査官だとか、国税庁の役人だとか、会計検査院の役人ではありませんから、相手の弱みを見つけて窮地に追い込むことが仕事ではありません。あくまでも、発展への意欲とか挑戦を、高等教育を担う仲間としてサポートする。大学の人達が気付かないところを指摘してあげる。そういうことが必要になってくる、というわけです。

だから、自分の大学や国立大学と比較してどうだとか、そういう比較でする評価ではない。この評価機構に登録している 300 弱の大学は、いずれも、歴史も文化も伝統も、構成する学部も地域性も異なります。つまり、非常に多様性に富んでいます。それを前提にして、その大学の評価に当たらなくてははいけない。全ての大学に同じ物差しを当てるわけではないということ。同じ基準ですけれども、その基準の読み方は、多様な大学ですか

ら多様な読み方があっていい。そういうものが定性的な評価になると思います。ということは、それぞれの大学が持つ建学の精神、個性、独自性、そういったものを積極的に評価していただきたいと思っております。

(6) 評価基準の理解

評価をしていくために、どのような知識が必要なのでしょうか。一番必要なのは、高等教育全般に関する知識です。学校教育法や、大学設置基準などに、一応目を通しておいてください。また、最近出てきた政策の変化についても、注目をして敏感になってください。

設置申請業務に携わったことのある人以外は、設置基準や学校教育法というものに身近に接することはなかなかないと思います。しかし、少なくとも評価員である以上は、私学の高等教育が、どういう法律や省令によって運営されているのかを理解することが基本だと思います。

あわせて、大学を取り巻く環境の変化にも敏感になっていただきたい。現在、4年制の大学で約40%が定員割れをしています。222大学です。短期大学ですと定員割れしている学校はもう50%を超えるという状況にあります。今年の入試結果でもかなり厳しいところが出ているようですが、そういった高等教育を取り巻く環境の変化を理解しないと、担当する大学がどのような入試制度をとり、どのような学生確保の手段をとっているかを理解することはできない、と考えます。

2番目に重要なのは評価機構が示す基準11の基準を完璧に理解していただきたい、ということです。評価に当たる時には、5人ぐらいでチームを組みます。例えば、団長が全体のまとめ役だとすると、残りの4人で11の基準を担当することになりますから、各評価員は2つないし3つの基準の主担当になります。どの基準にも、もう1人相方の副担当がつかます。たった4人しかいないわけですから、主担当と副担当と合わせると、大体4つか5つは担当し、その半分ぐらいは主担当ということになります。

したがって、自分が担当する基準を理解する、これはもう当然でありますけれど、それとは別に、基準全体、11の基準全てに対して、理解を深めることが重要になると思います。

いくつかの基準が関連しているケースとして、留年・退学の問題を考えてみましょう。大学が提出するデータ集には、過去3年間の退学、あるいは留年者の数が出てきています。留年者の数が過去3年間にわたって、増えているのか減っているのか、それは全国平均と比べて、高いのか低いのか。そして、その退学者を減少させるために大学はどのような手段を取っているのか、あるいはカリキュラムにどのような手を加えているのか。学生に退学や留年を思いとどまらせるためにどのようなサポートをしているのか、と考えていきますと、基準の3も4も5も6も関係します。つまり、留年・退学者問題1つを取っても、4つないし5つの基準に関わるのです。

自分が担当する基準だけではなく、全ての基準に対しての理解を深めておかないと、問題が起きた時に、ほかの基準の担当者との間での意見の調整、問題点の指摘が噛み合わないのではないのでしょうか。そういう点では、基準に精通するということは、非常に重要だと思います。

皆様方は高等教育に関する経験が豊富で、その見識も非常に優れているということは、

先ほど申し上げたとおりですが、しかし、だからといって、評価する大学のことを知っているわけではありません。恐らく、初めて名前を聞く大学を評価するケースがあると思います。

現在、私立だけでも 570 の大学があります。その中でいくつ名前を挙げられますか？ 100 校挙げられれば、立派だと思います。こんな名前の大学初めて聞いた、そういう大学を評価することもあり得ます。そのためには、それぞれの大学の持つ、建学の精神だとか歴史、文化、伝統、そういったものを把握する必要があります。大学から送られてくる自己評価報告書を読むのは当然として、それとは別に、一緒に送られてくる大学のパンフレット、データ集、学生向けの入学案内といった、いろいろなものを十分に読んで、その大学の全体像をつかんでから始めて、その大学の評価に当たることができます。前提条件としてその大学をできるだけ理解する。建学の精神はどうか、どのぐらいの歴史があるのか、どういう学部で構成されているのか、ということをおおむね頭に入れておく必要があるかと思っています。

(7) 重要な大学との信頼関係

さて、団長ですが、団長は、学長、理事長、あるいは評価の経験のある教職員の先生方をお願いをすることになるかと思っています。この団長の役割というのは、非常に大きいものがあります。団長は、総評を書くことだけでなく、チームをまとめなくてはなりません。チームの中で、解釈を巡って論争が起きることがあります。そういった時に、チームとしての統一した見解を出すために、意見の対立を調整しなければなりません。つまり、報告書には個人の意見を書いて判定委員会に出すわけでありませんから、チームとしての結論に導かなくてはならない。そのためには、団長のリーダーシップはものすごく重要です。

さらに、団長は、評価する大学の理事長、学長といった先生方と中心となってお話をされるわけです。そういった時に、求められるのは人柄です。とにかく、誠実に相手の話を聞く、そういう人柄が求められると思っております。

いずれにしても、チームの評価が成功するかどうかは団長の手腕にかかっている。そういう意味では非常に大きな役割を担っている、ということになります。

次に評価員の役割として特に申し上げておきたいのは、資料では 4 の①、上から 4 つ目の項目になりますが、評価機構が行う評価活動は、大学と評価機構との信頼関係によって成り立っています。大学側はあらゆるデータを提供してきます。先ほど申し上げました留年者、中途退学者の数、あるいは収支の状況といったような、全てのデータを出してきます。それを見れば、大学の姿というのは、ほとんど分かります。恐らく大学としては時には、この数字は出たくない、と思うようなものもあるでしょう。しかし、それでも評価に対する認識を高めて、出してくれるわけです。そこで得たデータなどの守秘義務を厳格に果たしていただきたいということです。これは一番大事なことです。

アメリカの西部地区基準協会というのがサンフランシスコにあります。数年前にそこへ行って聞いた話では、ある大学の評価に行った評価員の 1 人が、その大学の将来計画を聞いてきた。その評価員は、これはなかなかいいアイデアだということで、自分の大学に帰って早速同じことをしたそうです。結局、それは訴訟になりました。

アメリカだからすぐに訴訟になったのかも知れませんが、訴訟に値するような行為だと

私は思います。大学は、評価に当たっては全ての情報、考え、アイデアというものを、提供してくれるわけですね。したがって、評価に当たる人は、そこで提供されるデータだとか、アイデアだとか、そういったものは、細心の注意を持って扱っていただきたい。この守秘義務が、評価員の役割で一番大事なことだと思います。

認証評価機関の評価チームが大学に行って評価をする。これが評価ですが、それは大学を評価することが主ではありますが、それとは別に評価員自身も相手の大学側から評価をされる。あるいは団長からも評価をされる。そのように、お互いに評価をして、評価員ともに評価の質向上のために役立てていこうという目的でやっているわけでございます。この点についても是非、ご理解ください。

(8) 書面調査の取り組み

評価を具体的に進めることになると、資料の4の②にありますように、書面調査から始まります。この一連の評価が順調に進むかどうかは、ここにかかっています。資料には50%以上と書きましたが、恐らく、評価の7、8割はここで決まると思います。つまり、書面調査は、ものすごく重要です。大学側から提供された報告書、資料集、データをつぶさに検討して、その優れた点、あるいは改善を要する点を洗い出す作業になります。建学の精神、その大学の社会性、方向性、ミッションなどを理解しながら、文章を読んでいかななくてはならない。

評価機構の評価は、教育面を重視しています。教育面を見るにはカリキュラムを見るのが一番早いでしょう。一番はっきりします。つまり、それぞれの大学はどのような建学の精神で設立され、どのような学部で構成され、どのような教育を行っているかというのを具現化しているのはカリキュラムです。カリキュラムを見ることで、その大学の方向性は必ず分かる。これは、大学での長い経験をお持ちの先生方なら必ず分かるはずです。カリキュラムの構成が適正かどうか。そして教育の質を維持向上させるという視点が、その中に込められているかどうかを、カリキュラムの構成から見るのが、一番分かりやすいと感じます。

そうすることによって初めて、その大学の優れた点、あるいは課題が浮かび上がってくると思います。ですから、この書面調査では、自己評価報告書と資料、データを置いて、じっくりと検討をしていただきたい。

この書面調査に関わる時間はあまりありません。恐らく、3週間ぐらいはあると思いますが、3週間の中で、この書面調査にかけることにできる時間というのは、私の経験から言ってもそんなに多くないと思います。土日といたって、たまには家族サービスもしなくちゃいけないだろうし、映画も観たいでしょうし、そう考えると、夜や土日を利用して、その3週間ぐらいの間に、自己評価報告書100ページを全て読んで、全ての基準をそれぞれ照らし合わせながら、優れた点と課題を洗い出していくというのは、これはかなりハードな作業になるはずです。この点はかなり余裕を持って取り組む必要がある。つまり、資料が来たらすぐに取り掛かる。そういう姿勢が必要だと思います。

(9) 具体的な改善策に注目

資料の4の②の3つ目の項目にあります。優れた点と改善を要する点を洗い出すこと

が一番重要なポイントです。先ほど申し上げましたように、評価機構の認証評価の基本になるのは、大学が行う自己点検・評価ですね。それは実は、自画像を描くのに似ています。自分の姿を鏡に映して、自画像を描くという作業と一緒にだと思います。どういうことかと申しますと、自分のことをそのとおりに認識している人は割と少ない。自分の姿は案外分かりにくい、描きにくい。それと同時に人間には、例えば、私はちょっと目が細いから、自画像を描く時は大きめにしようとか、仮に本人が弱みと思っているところがあれば、それを少しでも良く見せようとか、あるいは少しでも隠そうという意識が働くでしょう。

逆に、私はどうも自分のこの口の形が気に入らないと思っても、他人が見れば非常に魅力的なケースだってあるでしょう。つまり、自分が感じていなくても、外から見ると魅力がある部分もあるはずで。人間は、自分の姿を正しく認識するのはなかなか難しいからです。

自画像が自己評価報告書だとしましょう。あなた方の作られた自己評価報告書の中には触れられていないけれども、実はあなた方が行っていることは、非常に優れた点ですよ、という、相手が気付かない部分を指摘する。これはすごく重要なことですね。弱点を指摘するよりは、いいところを指摘する方が何倍も重要です。優れた点に本人たちが気付いていないケースは、私の経験からもあります。自分達が当然だと思って行っていることが、実は外部の者にとってみれば、非常に新鮮で特殊性に富んでおり、優れたシステムである、というケースがありました。そういった、当人たちが気付いていないところを指摘して、その点をもっと伸ばしてくださいと力付ける。

それからもう 1 つは、あまり人には知られたくないことですね。よく、「弱みを認識している組織は、強い組織だ」と言われます。つまり、自分達の中の、どこに弱みがあるのかを認識して、それに対して、具体的に改善しようとして取り組んでいる、そういう大学は強い大学です。覆い隠そうという大学があったとすれば、それは非常に弱い大学と言わざるを得ない。そういった場合は積極的に指摘すべきでしょうね。特に、自己評価報告書が、観念的で、論理的でない表現で構成されているケース。こういった点が課題なので、今後、解消していく必要がある、という結論付けをしている。問題点は指摘されているが、その問題点をどのように今後、改善するのか。その具体的な道なり、ロードマップが示されていないケース、これは結構あります。そこに目をつけてください。そこで指摘していることが具体性に富んでいるのかどうか。そこが、この書面調査でのポイントになってくると思います。

資料の一番下の項目にある、第 1 回評価員会議というのは、実地調査の前、皆様方からコメントが寄せられた後に開かれます。そうすると、そのコメントを整理して、その後基準ごとに大学への質問票をまとめることとなります。これとこれを質問しましょう、というように具体的に整理して、それをあらかじめ大学に通知する。事前に大学から回答が来る場合もありますけれども、内容によっては、実地調査の時に回答されることとなります。

(10) 効率性が問われる面談

最終的な評価員としての仕事として 2 泊 3 日で行われる実地調査があります。資料 4 ページ目の 1 番上に書いてあることをよく頭に入れていただきたいのです。

調査は 3 日間で行われます。しかし、基準項目ごとに担当者とインタビューのできる時

間は、本当に限られています。先ほど申しあげましたように、4人、団長を入れても5人の評価員が、一度に11の基準を聞くことはできませんから、それぞれ主担当と副担当が一緒になってインタビューをすることになります。インタビューのブースは2つが平均的で、3つできればいい方です。3つできた場合には、1つは団長1人で行うことになりますね。そうすると、この2つしかないブースで11の基準についてインタビューするので、いくら1つのブースで45分とか50分、あるいは90分という時間があつたとしても、あつという間に過ぎてしまいます。驚くほど短いです。しかも、質問をして回答を得た場合も、その回答から派生する質問がまた出てきますから、インタビュー時間の中でできる質問は、1つの基準でせいぜい2つか3つしかありません。多くの質問を用意していても、最後の方の質問は時間切れでできない、というケースがものすごく多いです。

したがって、インタビューは、できるだけ効率的に進めていかななくてはいけない。そのためには、的確に短いセンテンスで、相手も短いセンテンスで答えられるような質問をする、ということですね。1人で10分も15分も話される方もいないわけではありません。インタビューが効率的に進むように、できるだけ時間を調節する。これはかなりテクニカルな部分ですが、皆様方の頭に入れておいていただきたいと思います。

インタビューというのは、主眼は聞くことです。皆様方は相手の大学に話しに行くわけではないのです。聞きに行くのです。相手が質問に対してどのように答えてくれるのか、聞くことが一番大事です。論争しに行くわけではない。「いやあ、うちの大学じゃこうですよ」とか「いや、高等教育とはこういうものですよ」という、教育論をしに行くわけではありません。相手の大学がどのように取り組んで、考えているのか、聞きに行くわけです。だから、ここで一番求められるのは、聞き上手であること。しゃべりすぎては絶対にいけません。相手からできるだけ答えを引き出すというテクニックが必要になってくると思います。

それから大学側は、この実地調査中2泊3日、その前に自己評価報告書を1年ぐらいかけて作っているわけですが、その間は大学の人達はお忙しい時間の中でかなりの努力を続けてこられる。特に、この2泊3日の実地調査の時には、理事長、学長をはじめ主な方々は大学に缶詰になって、評価チームのために対応していただくわけです。

貴重な時間を評価のために提供してくれた、割いていただいたという感謝の気持ちを忘れずに、評価に当たっていただきたい。評価チームが行くのだから、理事長や学長が出てくるのは当たり前だ、と考えるわけにはいきません。出席していただいたことに対する感謝の気持ちを忘れずに、評価に当たってください。

また、学生とか、卒業生、同窓会、保護者会の代表の方々と面談することもあります。この方達は大学の人達以上に緊張していますからね。できるだけその緊張を和らげるように進めていかななくてはなりません。

(11) 評価員に求められる3つの「S」

資料の下の方に、評価員会議のことが出ております。評価員会議は、実地調査期間中、連日行われますが、これがとても重要です。

先ほど申しあげましたように、自分の担当基準の問題や課題が、ほかの基準にも関わるケースがたくさんあります。そのためには、その日に行った評価の結果をすり合わせる作

業が、チームとしての統一した見解を出すために必要です。あわせてその日にあったことはその日のうちにまとめておく。メモでもいいのでその日のうちに書いて残しておけば、後で調査結果のレポートを書く時に楽になるのではないかと思います。

調査報告書については資料 5 ページの一番上のあるように、この報告書に必要なのは公平性・客観性です。ここでは自分の意見を述べるわけではありません。彼らはこう言っているが私はこう思う、と書くではありません。あくまで公平性、客観性に基づき、また、いいところばかりではなく悪いところばかりでもない、バランスの取れた記述をしなくてはなりません。

判定委員会は皆様の書いたレポートだけを頼りに判定します。その大学に行ったことのない判定委員が読んで理解できるようなレポートにしていきたいと思います。

資料の終わりに書いてくださいますように、評価は半年間にわたるハードワークですが、とりあえずみなさんには、練習として、自分の大学の評価報告書を読んでみてほしいと思います。自分の大学の評価員だったとしたら、どう評価するか、どこを指摘するかというのを、考えながら読んでみてください。

私の経験から言うと、多くの場合、自己評価報告書の出来はよくありません。理想的な自己評価報告書はとても少ないと思います。事実の羅列だけで将来に対する解決策まで書いている報告書は非常に少ないです。自らの大学の自己評価報告書をお手本にして、練習をされるといいのではと思います。

最後に、評価員に求められる 3 つの S として、Standard、Speed、Steady を挙げておきます。1 つめの S、スタンダードは基準に精通することです。2 つ目はスピード、限られた時間の中で仕事をすばやくこなすこと。最後のステディは、皆様方には一人ひとりに与えられた評価員としての職責がありますので、その職責を着実にこなしていきたい、という意味です。この 3 つをお願いして、私の話を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

1、はじめに

このたび、皆さま方を日本高等教育評価機構(以下、機構)の評価員としてお迎えすることとなりました。日ごろ、教育・研究や管理運営等の多忙な業務に携わっている皆さまが、ボランティアとして機構の活動にご協力いただくことを深く感謝いたします。

皆さま方は、所属する大学から推薦されたわけですが、大学の代表というわけではありません。あくまでも、これまでに培ってこられた高等教育に関する豊富な経験と、高い見識が評価され、わが国の高等教育を担う仲間(Peer)の代表として評価員にご就任いただくわけです。このことは、大きな“榮譽”であるとともに、高等教育の質的な向上・発展に貢献するという“責任”が付きまとうことになります。

もっとも、評価員としての責任を果たすことは、認証評価制度の基本的な理念と、「何を期待されているか」という評価員の役割を理解すれば、それほど難しいことではありません。大切なことは、評価員としての職責に対する「使命感」と、評価の対象となる大学をはじめとした高等教育機関全体に対し、「愛情と敬意」を持って取り組むことに尽きます。

さて、わが国の認証評価制度は、まだスタートしたばかりです。いわば、ヨチヨチ歩きの状態とっていいでしょう。この未熟で、経験の浅い認証評価制度を、本来の意義と目的に沿って機能させ、高等教育の発展につなげるのは、機構の組織やシステムでなく、実は評価員一人ひとりの質の向上にかかっているのです。その上で、評価員をはじめとした認証評価に関わる全ての大学人が経験を積み重ね、理想的な評価システムの構築に向けて努力することによってのみ、社会の信頼を得ることができるのです。

「時代を超えた、完璧なシステムはない」という言葉があります。機構の評価システムも時代が変わり、社会が変化すれば、当然新たな視点が必要となります。つまり、機構自身も、常に自らの活動を点検・評価し、改善していく姿勢が求められているのです。そのためにも、評価員の皆様方の経験から寄せられる貴重なご意見が、機構の発展のために欠かせません。評価活動の中で、お気づきになった点を、是非機構にお寄せいただきたいと思っております。

評価員の職務は、自己評価報告書の書面調査に始まり、実地調査を経て、判定にいたるまで約6ヶ月にわたるハードなものです。かなりの時間と労力を割いていただかなくてはなりませんが、是非ご協力をお願いいたします。ただ、この一連の活動は、皆様方にとっても必ずや貴重な経験となることを確信しています。

2、評価員としての心構え

①認証評価制度の意義と目的を理解すること。

- ・ 評価の目的は、「教育の質」の維持・向上を目指して大学が取り組む自己評価に対して、第三者である評価員が客観性を担保することである。
- ・ 機構の評価が機能するかどうかは、システムでなく評価員の力量に負うところが大きい。評価を担う関係者の「理解と努力」「誇りと自覚」にかかっている。教員として、また職員として長年にわたって培ってきた高等教育の経験を機構に提供していただきたい。
- ・ 評価員は、査察官や捜査員ではない。「訪問大学の弱みを指摘して、窮地に追い込むこと」ではなく、評価の目的は「発展への意欲、挑戦を“仲間として”サポートすること」である。
- ・ わが国の大学は、歴史・伝統・構成学部・学生数・地域性など多様性に満ちていることを前提として評価にあたること。つまり、それぞれの大学の持つ、建学の精神に基づいた個性や独自性を理解する姿勢が求められる。

②評価に必要とされる知識

- ・ 高等教育全般に関する知識を蓄積すること。特に、学校教育法や私立学校法、設置基準などの法律や省令、近年の高等教育に関する政策について理解を深める。また、大学を取り巻く環境の変化についても注意を払うこと。
- ・ 機構の評価基準に精通すること。11の基準は、それぞれ独立したものでなく、互いに関連しあっている。したがって、自分が担当する基準だけでなく、全ての基準とそれに関連した基準項目を理解することによって、全体像をつかむこと。
- ・ 評価員は、専門分野に関する識見と高等教育機関における豊富な経験を有しているといっても、当該大学について熟知しているわけでない。したがって、自己評価報告書だけでなく、一緒に送付されてくる大学案内やパンフレット類に目を通し、当該校の歴史や現状を把握しておくこと。
- ・ 自己評価報告書を熟読するとともに、合わせて送付されてくるデータ集の中から、関連するデータを分析し、整合性を確認すること。

3、団長の役割

- ・ 評価は、担当大学ごとに数名の評価員によって構成されたチームで行われるが、評価作業を円滑に進めるために、団長の指導力は非常に重要である。
- ・ チーム内に意見の対立があれば調整し、チームとしての結論に導くこと。
- ・ したがって、団長を中心としたチームワークの構築を最優先課題とすること。
- ・ 訪問先大学との間の信頼関係を築き、評価作業を順調に進めて、チームが当初の目的を達成できるかどうかは団長の手腕にかかっていることを認識すること。

4、評価員の役割

①評価全般を通して

- ・ 機構の評価は、大学の持つ多様性を前提とした定性的な評価基準となっている。したがって、当該大学から提出された自己評価報告書に基づいて、事実かどうかを確認することであって、他大学と比較するものではないことを理解しておくこと。
- ・ 評価は、3日間の現地調査だけではない。事前の準備や事後のレポート作成、判定にいたるまで、約半年間にわたる長期戦である。ボランティアとして、日常業務を抱えながらの評価作業になるが、使命感を持って取り組んでいただきたい。
- ・ 評価員は常に団長の指示に従い、個人的な行動は慎むこと。
- ・ 評価は、大学と機構との信頼関係の上に成り立っている。評価に当たって大学側は、原則としてあらゆる資料、データを提供する。評価員は、評価を通じて知り得た情報の守秘義務を厳格に守ること。
- ・ 評価は、訪問先大学と評価チームとの間にだけ存在するものではない。評価員一人ひとりが評価活動を通じて評価されている。自覚と責任を持って取り組んでいただきたい。

②書面調査

- ・ 評価作業が、順調に進むかどうかは、この書面調査にかかっている。大学側から提供される自己評価報告書、資料・データ集、大学案内等のパンフレット類を点検して、「優れた点」と「改善を要する点」を洗い出す。
- ・ この作業を通じて、大学の全体像を把握し、「教育の質」の向上に向かって、勇気を持って挑戦しているかどうかを判断する。
- ・ 認証評価の持つ役割で、最も重要なポイントがここにある。というのは、自らを点検・評価する場合、外部から見て「優れた点」と思われることを、学内の関係者が気づいていないことがある。これらの点を正しく評価すること。
- ・ また、一般的に組織内部に「弱み」があった場合、目を背けようとしたり、小さく見せようとするケースが考えられる。「弱みを認識している組織は、強い組織である」という言葉があるが、書面調査の中で大学側が「弱み」を認識し、改善に向かって取り組む姿勢があるかどうかを確認することが必要となる。
- ・ 以上の観点から、評価員は個々の担当する基準ならびに基準項目だけでなく、自己評価報告書全体を把握・理解した上で、全ての項目について大学側への「質問票」を作成する。
- ・ 事前に関われる第1回評価員会議では、評価員から寄せられた「質問票」を中心に、書面調査の分析結果をまとめ、現地調査における「質問事項」「確認事項」を整理することになる。機構による評価が機能するかどうかの50%以上は、この書面調査によって決まるといっても過言ではない。

③実地調査

- ・ 実地調査は3日間にわたって行われる。しかし、基準項目ごとに大学側の担当者とインタビューのできる時間は、限られている。このため、書面調査での結果を踏まえ、効率的に進めなければならない。
- ・ 評価員会議で整理された質問項目は、あらかじめ大学側に伝えられている。事前に文書で回答される場合もあるが、基本的には実地調査時に担当者から説明を受けることになる。重要なことは「聞く」ことであって、論争をしたり、個人的な意見を押し付けることではない。質問は簡潔に行い、相手の発言を促すことに重点を置くこと。
- ・ 大学側は、自己評価報告書の作成から実地調査にいたるまで、教職員の献身的な努力の基に臨んでいる。特に、実地調査は、緊張感とプレッシャーの中で行われる。インタビューは、同じ高等教育を担う仲間として誠実に接することが必要で、評価員の技量が問われることになる。
- ・ インタビューの結果、改めて質問事項や資料の必要性が出た場合は、団長に相談の上、機構の担当者を通じて大学側に要求すること。決して、個人の判断で要求しないこと。
- ・ インタビューは、大学側の担当者だけでなく、在学生や卒業生、保護者会の代表にも行われることが多い。この場合は、教職員以上に緊張していることから、質問の仕方には特に配慮が必要である。
- ・ インタビュー時は、必ずメモを取ること。録音は、しない。
- ・ 実地調査は、インタビューだけでなく、施設・設備についての確認も行われる。予め大学側に伝えられており、決められたコースにしたがって見学・確認する。
- ・ 評価員会議は、実地調査の期間中、連日行われる。この会議で、当日行われた調査結果を報告し、他の基準担当者との「すり合わせ」を行う。チームとしての統一した見解をまとめるためにも、非常に重要である。団長は、意見の食い違いがあれば調整し、チームとしての結論に導くリーダーシップを発揮していただきたい。
- ・ 評価員は、当日の結果について、当日中にまとめておくことが望ましい。できれば、調査報告書の原案として、個条書きのレポートの体裁にしておくこと。
- ・ なお、実地調査期間中、大学側からは評価チームのための会議室をはじめ、パソコンや事務用品などの提供を受ける。これらの備品については、丁寧に扱い、感謝の気持ちを忘れないこと。

④調査報告書の作成

- ・ 実地調査後、評価員はそれぞれの担当基準ごとに報告書を作成する。団長は、それらの結果を総合して総評を作成する。
- ・ 報告書は、「評価結果」「判定理由」「優れた点」「参考意見」「改善を要する点」のそれぞれについて記述すること。

- ・ 報告書は、公平性・客観性に基づき、事実に基づいて作成すること。弱点のみを強調したり、また優れた点のみに終始するのではなく、バランスの取れた記述が求められる。したがって、推測やあいまいな表現にならないように注意が必要。また、個人の見解に基づいた具体的な改善方法や解決方法を示唆する表現は避けること。
- ・ 特に「改善を要する点」は、大学側に改善計画と結果報告の義務が生じるため、慎重に判断すること。
- ・ 実地調査修了後に開かれる評価員会議では、チームとしての統一した見解が示されることになるため、基準ごとの判定だけでなく、基準間の関連性についても齟齬が出ないように検討を加えること。

5、おわりに

- ・ 評価は、ハードワークである。約半年にわたって緊張感を持って取り組まなければならない。わが国の高等教育の未来を担っているという使命感を持っていただきたい。
- ・ 評価員に求められる3S
Standard・・・基準に精通すること。
Speed・・・仕事をすばやくこなすこと。
Steady・・・決められた役割を着実に実行すること。

以 上

船戸 高樹

(ふなと たかき)

昭和 17 年(1942 年) 愛知県生まれ

桜美林大学大学院 教授

学歴

関西学院大学 文学部卒業、名古屋市立大学大学院 経済学研究科修士課程修了

経歴

毎日新聞記者、愛知工業大学事務局長、明星大学事務局長、尚美学園大学事務局長、
日本私立大学協会 大学事務研究委員会委員、日本私立大学協会附置私学高等教育研究所研究員、
桜美林大学 新宿キャンパス長を経て、現在、桜美林大学大学院 教授

著書

- 『よくわかる大学の認証評価』

エイデル研究所 2007 年

- 『米国の大学経営戦略 -マーケティング手法に学ぶ』

日本私立大学協会編、共著、学法文化センター出版部 1998 年

- 『国立大学法人化の衝撃と私大の挑戦』

エイデル研究所 2005 年

IV 「評価員セミナー」における質疑応答のまとめ

評価員セミナーにおいて、質疑応答の時間を設けたところ、多くの質問が挙げられた。以下に、質問内容と評価機構の回答を種類別に編集して報告する。

1. 守秘義務について

Q： 評価員の守秘義務にはそれぞれ段階があると思うが、「委嘱された評価員である」「〇〇大学の評価をしている」「評価をしたことがある」など、どこまで公表できるか。

A： 大学評価に従事する評価者の守秘義務に関しては、評価機構の細則で「評価員は、次に掲げる事項についていかなる情報も他へ漏らしてはならない」と規定している。

- (1) 当該大学の評価者であるということ
- (2) 当該大学の調査に関する情報
- (3) 当該大学の関係者の個人情報
- (4) 当該大学の調査実施にあたり、他の評価者の個人情報
- (5) その他理事会で必要とされる事項

この守秘義務は、評価活動終了後も継続するものとする。また、評価員は、①調査の過程で知り得た当該大学から提出された資料及び情報(関係者の個人情報を含む)、調査に関わるほかの評価者の個人情報を厳重に管理すること②大学の調査に関する資料等は、当該大学の調査の終了後、評価機構事務局に返却すること③評価者は、調査の過程で記録した会議録及びほかの評価者や評価機構職員との間に発生した書簡(電子メールを含む)を当該大学の調査の終了後に破棄すること、としている。

Q： 評価員をしていることは公表していいか。また、履歴書や略歴書に評価員として委嘱されていることを記載してもいいか。

A： 評価機構の評価員であることは、公表しても、履歴書などに記載してもよい。ただし、守秘義務で規定しているとおおり、担当大学名を公表することは禁じられている。

Q： 守秘義務について、JABEE(日本技術者教育認定機構)の場合は審査員の倫理規程がホームページ上で公表されている。評価機構ではホームページ上で公表する予定があるか。

A： 現在のところホームページ上で公開する予定はないが、今後公開を検討する。

Q： 実地調査において、大学関係者とのやり取りを録音する必要はないか。

A： 録音は、率直な意見を聞くためなど様々なことを考慮して禁止している。したがって、実地調査期間中はメモをとることが重要になる。

2. 評価員の委嘱及び任期について

Q： 評価員の任期は何年か。また、その期間中に退職した場合はどうなるのか。

A： 任期は、平成 19 年 4 月 1 日から 3 年間。その間に退職又は異動などがあった場合はこの限りではない。

3. 評価員及び団長の選考方法について

Q： 評価員の団長の選考方法を教えてほしい。

A： 評価機構での評価員経験者を中心に、受審大学の全体を評価できる方に依頼している。

Q： 800 人程の評価員の中から、担当評価員として平成 19 年度に実際に選任される人数が約 190 人だということだが、いつ、どのような形で選任されるのか。また、選任されなかった場合にも連絡はあるのか。

A： 年度ごとの担当評価員の選任方法は、評価員の先生方の経歴・経験等のデータベースから検索をし、受審大学と評価員の専門分野、地域性、規模など、様々な条件を考慮して適任者を選考している。平成 19 年度の評価員を依頼する場合には 4 月下旬までに連絡を差し上げる。原則として 5 月に入っても連絡がなければ、平成 19 年度の担当はないとご理解いただきたい。

Q： 大規模な大学でも 5 人の評価員で評価できるのか。

A： 複数のキャンパスが分散している場合や、多くの学部を有する大規模な大学の評価チームメンバーは 5 人以上になる場合がある。

4. 評価員の任務、役割について

Q： 法令などを踏まえて評価をする必要があるとのことだが、評価員としてどこまで法令に関する知識が必要になるか。

A： 必要な法令などの資料は、年度ごとの担当評価員セミナー時に評価機構から提供する。具体的には、大学設置基準、学校教育法と、私立大学であれば私立学校法が基本になる。

5. 判断基準について

Q： 基準 1 から基準 11 において、それぞれの基準に対する規準（スタンダード）はあるか。

A： 評価機構の評価では、大学の特性、特徴に配慮した評価を行うために、画一的な評価を排し、各大学の個性を重視するとしている。よって、大学設置基準などの定量的なスタンダードはあるが、そのほかは、基準項目や評価の視点がどのような状態なのかを、大学の目的と照らしながら組織的な観点に立って判断していくことになる。

Q： 判断に必要なデータの平均値や規準値などは評価機構から提供されるのか。

A : 現在は、平均値などは評価員が学校基本調査などを調べて算出している。今後は、日本私立学校振興・共済事業団を通して、統計データの提供を受けることも検討している。

Q : 自己評価報告書に基づいて評価をするということだが、実地調査までに改善が認められる場合もあり得る。どの段階で評価をするのか。

A : 評価期間中に改善があり、実地調査時に確認できれば指摘をしない。よって、評価は実地調査の最終日までの調査の内容を勘案して判断することになる。

Q : 私立大学は独自の理念を持って運営していると思うが、その理念や目標自体は評価の対象となるのか。

A : 評価機構は各大学の個性を尊重し、特性や特徴に配慮した評価を行うため、目的や目標自体は評価の対象としていない。

Q : 評価員は査察官ではなく仲間としてサポートするという話があったが、どのようなスタンスで評価に臨めばいいのか。事実を事実として指摘するのが評価員の使命なのか、アドバイスにとどめるのか。判断基準をどこにおくべきか。

A : 問題があっても、それらを改善するためにどのような努力をしているのかを見て判断していただきたい。ただし、見て見ぬふりはしてはならない。評価は厳格に行わなくてはならないので、問題点があれば、そのことを指摘し、それに対して具体的な方策を求めるのが評価員の役割である。

6. 結果の公表について

Q : 認定された場合は公表されるが、保留や不認定の場合も公表されるのか。

A : 評価結果は内容も含めて全て公表する。よって、保留、不認定の場合も公表する。

7. その他

Q : 評価を受けた大学は講評をどの段階で知ることができるか。3月末の評価結果

A : が確定するまで、一切わからない仕組みなのか。

実地調査後に調査内容及び評価結果に対する意見申立ての機会を2度設けている。この意見申立ての段階で大学は評価の内容を確認することができる。

Q : 今後、短期大学や専門職大学院の評価をする予定はあるか。

A : 評価機構の会員校の多くは短期大学を併設しているので、短期大学の認証評価も実施してほしいという要望が多い。よって、平成19年度に委員会を立ち上げて検討することにしてしている。また、専門職大学院については、平成18年度にファッション系の専門職大学院の認証評価について海外調査を実施し、平成19年度に実際のシステムや基準を検討する予定。

V 評価員セミナー及び評価システムに関するアンケート集計結果

1. 趣旨

評価機構の評価システムの改革・改善に役立てるために参加の評価員候補者にアンケートを実施した。回収状況は下記のとおりで、ほぼ 100%の回収を実現することができた。

【地区別回収率等】

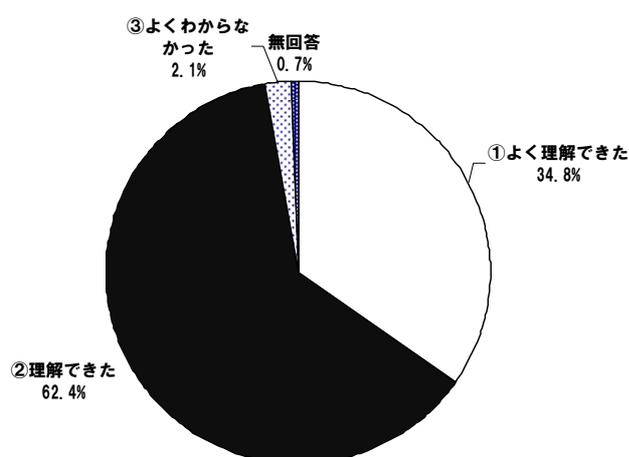
地区	開催日	参加人数	回収枚数	回収率
北海道	2月26日(月)	12	12	100%
東北・関東	3月9日(金)	128	125	97.7%
中部	3月5日(月)	57	57	100%
関西	3月6日(火)	51	50	98.0%
中国・四国・九州・沖縄地区	2月28日(水)	45	45	100%
合計		293	290	99.0%

2. 集計結果

1. 本日のセミナーについて

1. 「大学機関別認証評価実施大綱及び大学評価基準等について」

①よく理解できた	②理解できた	③よくわからなかった	無回答
101	181	6	2
34.8%	62.4%	2.1%	0.7%



「大学機関別認証評価実施大綱及び大学評価基準等について」は、290人中「よく理解できた」が101人(34.8%)、「理解できた」が181人(62.4%)、「よくわか

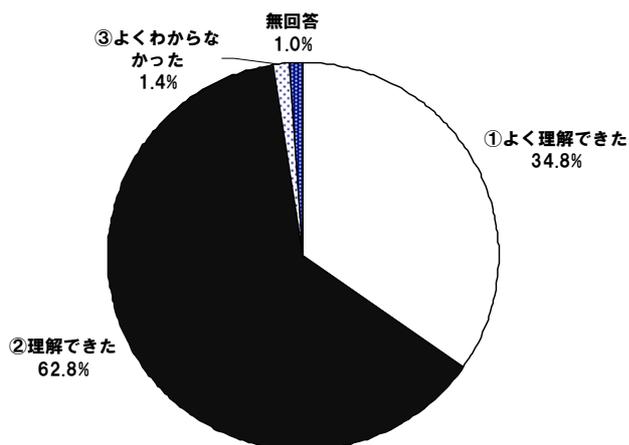
らなかった」が6人(2.1%)、「無回答」が2人(0.7%)であった。290人中282人(97.2%)が「よく理解できた」「理解できた」と回答した。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・簡潔な説明で良く理解できた。
- ・バランスよく理解できたが、例えば定員割れ状況の場合など、具体例をからめて説明いただいた方が理解しやすいと思う。
- ・時間が短く、基準そのものの説明が充分でなかった。
- ・パワーポイントなどを利用して効率的に説明した方がよい。

2.「大学機関別認証評価の実施要綱について」

①よく理解できた	②理解できた	③よくわからなかった	無回答
101	182	4	3
34.8%	62.8%	1.4%	1.0%



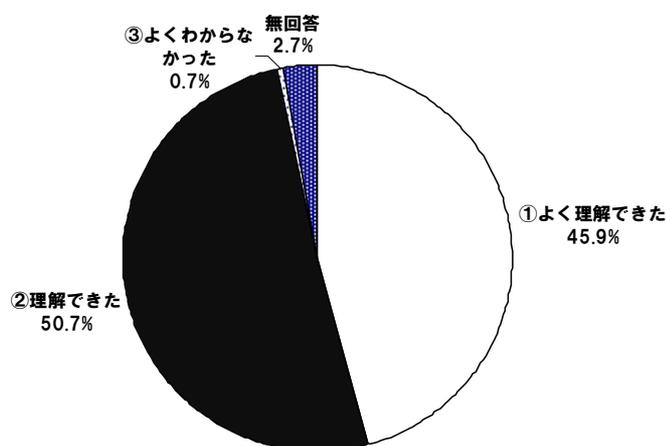
「大学機関別認証評価の実施要綱について」は、290人中「よく理解できた」が101人(34.8%)、「理解できた」が182人(62.8%)、「よくわからなかった」が4人(1.4%)、「無回答」が2人(0.7%)であった。290人中283人(97.6%)が「よく理解できた」「理解できた」と回答。大学機関別認証評価実施大綱及び大学評価基準等とほぼ同等の回答であった。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・全体像のイメージができた。
- ・大体理解できたが、もう少し具体的に説明してほしかった。
- ・担当となった場合には、かなりの心構えが必要であると感じた。
- ・評価員としての仕事は未経験なので、具体的なイメージがつかめなかった。

3. 「大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え」

①よく理解できた	②理解できた	③よくわからなかった	無回答
133	147	2	8
45.9%	50.7%	0.7%	2.7%



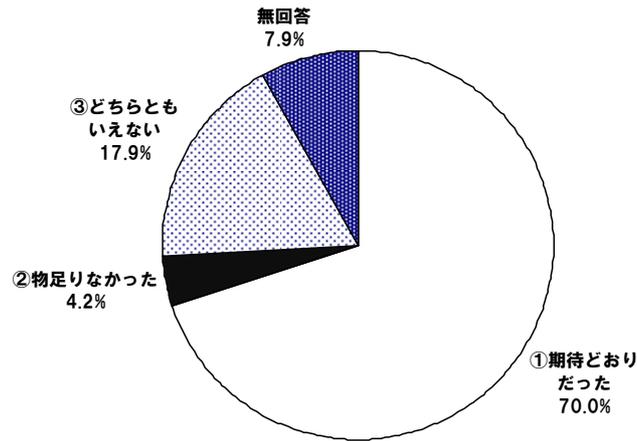
「大学機関別認証評価を行うにあたっての留意点と評価員の心構え」については、290人中「よく理解できた」が133人（45.9%）、「理解できた」が147人（50.7%）、「よくわからなかった」が2人（0.7%）、「無回答」が8人（2.7%）であった。290人中280人（96.6%）が「よく理解できた」「理解できた」と回答した。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・実体験に裏打ちされた説得力あるお話で大変参考になった。
- ・評価の心構えと理念を具体的にご説明いただき大変参考になった。
- ・任務に対する総合的、具体的イメージを得ることができた。
- ・極めてハードな作業であり、具体的な対処方法のイメージがつかめなかった。
- ・特に留意する必要事項を詳しく示して欲しかった。
- ・配布資料は明解だが、ほかの解説と重複する部分が多過ぎた。別な視点からの話を聞きたかった。

4. 本日のセミナーは期待どおりの内容でしたか

①期待どおりだった	②物足りなかった	③どちらともいえない	無回答
203	12	52	23
70.0%	4.2%	17.9%	7.9%

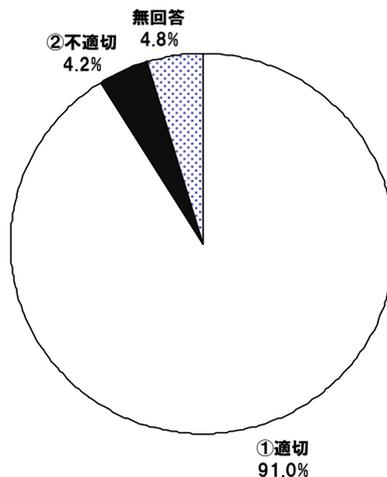


「評価員セミナーは期待どおりの内容でしたか」については、290人中、「期待どおりだった」とする人が203人（70.0%）、「物足りなかった」が12人（4.2%）、「どちらともいえない」が52人（17.9%）、「無回答」が23人（7.9%）であった。

自由記述欄を設けていなかったため、「期待どおりだった」以外の回答の詳細は把握できないが、I-1～3の結果から推測すると、評価員として活動を行うにあたり、より具体的な内容を期待していたと思われる。

5. 開始・終了時間、解説・講演の時間は適切でしたか

①適切	②不適切	無回答
264	12	14
91.0%	4.2%	4.8%

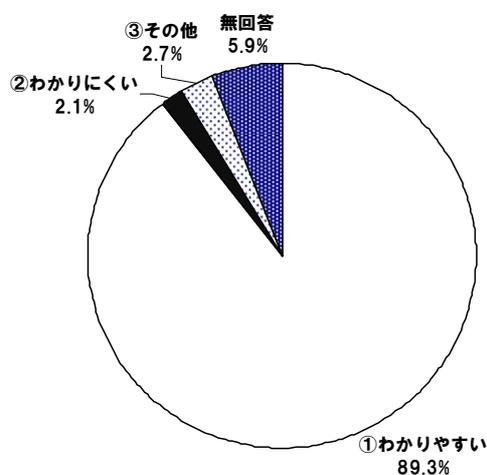


「開始・終了時間、解説・講演の時間は適切でしたか」については、「適切」と回答した人は290人中、264人（91.0%）を占め、「不適切」が12人（4.2%）、「無回答」が14人（4.8%）であった。おおむね時間については適当であるという結果が得られた。

不適切と回答した主な理由には「時間が短すぎた」という理由や「資料の割に説明時間が短く具体例が少なかった」「一日くらいかけて、具体例をあげて欲しい」といった意見があった。そのほかにも「焦点をしぼってほしい」「全体像が浮かび上がるようにしてほしい」という意見もあった。

6. 配付資料の内容について

①わかりやすい	②わかりにくい	③その他	無回答
259	6	8	17
89.3%	2.1%	2.7%	5.9%



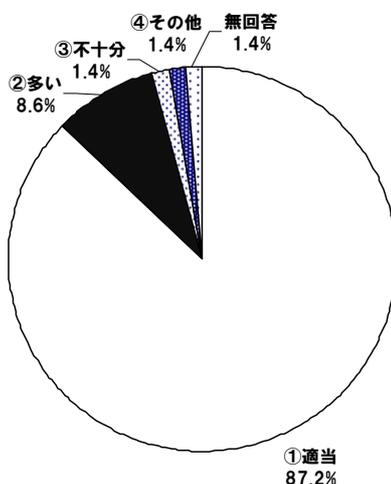
「配付資料の内容について」は、「わかりやすい」と回答した人は290人中259人（89.3%）を占め、「わかりにくい」が6人（2.1%）、「その他」が8人（2.7%）、「無回答」が17人（5.9%）であった。資料内容についてはおおむねわかりやすいとの結果が得られた。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・資料はあらかじめ送付してほしかった。
- ・説明時間が短すぎる資料あった。
- ・もっと資料をまとめたらいと思う。
- ・評価機構の沿革などを示した資料がほしい。
- ・今後、順次段階ごとの資料がほしい。

7. 配付資料の量について

①適当	②多い	③不十分	④その他	無回答
253	25	4	4	4
87.2%	8.6%	1.4%	1.4%	1.4%



「配付資料の量について」は、「適当」と回答した人は 290 人中 253 人（87.2%）を占め、「多い」が 25 人（8.6%）、「不十分」「その他」「無回答」がそれぞれ 4 人ずつ（各 1.4%）であった。資料はおおむね適当な量であったとの結果が得られた。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・資料の量に対して時間が短すぎる。
- ・要綱などの基本的な資料はまとめて冊子にしていきたい。

8. その他、運営全般についてお気づきの点をお書きください

運営全般について、「よく準備されていたように思う」「内容、時間配分、資料も適切であった」「全体として効果的に運営されており好感が持てた」「適度な休憩時間が設けられて良い」などの意見が多くあった。

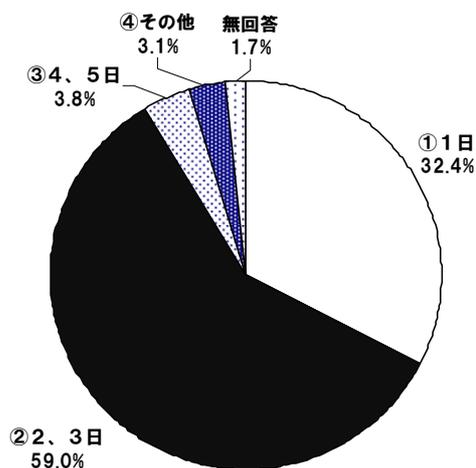
また、「講演はわかりやすかった」「パワーポイントの活用が良かった」などセミナー全体の内容についても「満足」の記述が多く見られた。

そのほか、「1 時間程度ワークショップ的な時間を設けてもらいたい」「英語など横文字で話をされる場合は、日本語でよく説明されることを望む」「可能であれば 40～50 人のセミナーがよい」「評価報告の実例（仮定のものでも可）に基づき説明してもらえば、より分かりやすいのではないか」「内容が重複している」「資料の量の割には説明の時間が短い」「資料を事前に送付してほしかった」など貴重な意見が寄せられた。

II. 評価員対象のセミナーについて

1. 評価員としての知識を深めるためのセミナーは年に何日くらい必要だと思われますか

①1日	②2、3日	③4、5日	④その他	無回答
94	171	11	9	5
32.4%	59.0%	3.8%	3.1%	1.7%



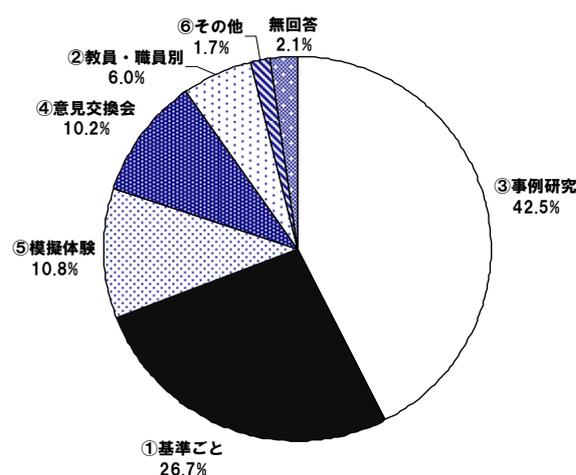
「評価員としての知識を深めるためのセミナーは年に何日くらい必要だと思われますか」についての回答は、290人中「1日」と回答した人が94人（32.4%）、「2、3日」が171人（59.0%）、「4、5日」が11人（3.8%）、「その他」が9人（3.1%）、「無回答」が5人（1.7%）であった。「1日」「2、3日」と回答する人が290人中265人（91.4%）を占めた。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・今回と実施前のセミナー2回でよい。
- ・具体的な例に即した話が聞けるなら、2日くらい、そうでなければ1日で十分である。
- ・実際の調査報告書案をテキストにして講習してほしい。
- ・評価員における評価のバラツキを避ける必要があるため、事例研究による評価の客観性、妥当性の確立が必要である。
- ・なるべくメールなどを利用して、情報を発信してほしい。

2. 実際に評価をするにあたって、どのような内容のセミナーが必要だと思われますか(複数可)

①基準ごと	②教員・職員別	③事例研究	④意見交換会	⑤模擬体験	⑥その他	無回答
139	31	221	53	56	9	11
26.7%	6.0%	42.5%	10.2%	10.8%	1.7%	2.1%



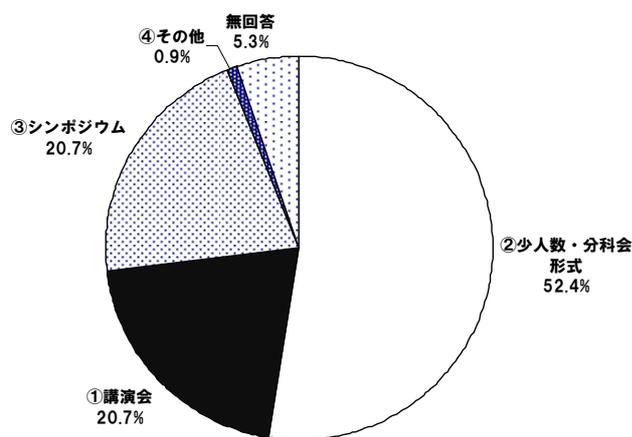
「実際に評価をするにあたって、どのような内容のセミナーが必要だと思いますか」については、520 の回答中「事例研究」が 221 人（42.5%）、「基準ごと」と回答した人が 139 人（26.7%）、「意見交換」が 53 人（10.2%）、「模擬体験」が 56 人（10.8%）、「教員・職員別」が 31 人（6.0%）、「その他」が 9 人（1.7%）、「無回答」が 11 人（2.1%）であった。「事例研究」「基準ごと」と回答する人が多く、全体の 69.2%（360）を占めた。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・ OJT。
- ・ 経験発表。
- ・ 大学設置基準など教育法規についての研修。
- ・ 実際現場で困ることを説明してほしい。
- ・ 既に実施した評価例をケーススタディとして解説する研修。
- ・ 例えば評価員候補として実際の評価にオブザーバーとして参加するような制度。

3. 実際に評価するにあたって、どのような形式のセミナーが必要だと思いますか(複数可)

①講演会	②少人数・分科会形式	③シンポジウム	④その他	無回答
74	187	74	3	19
20.7%	52.4%	20.7%	0.9%	5.3%



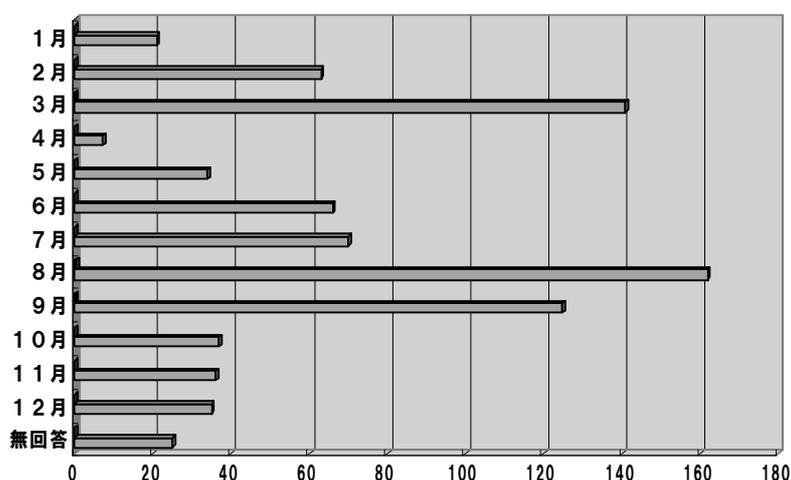
「実際に評価するにあたって、どのような形式のセミナーが必要だと思われますか」については、357の回答中「少人数・分科会形式」が187人（52.4%）、「講演会」「シンポジウム」と回答した人がそれぞれ74人ずつ（各20.7%）、「その他」が3人（0.9%）、「無回答」が19人（5.3%）であった。「少人数・分科会形式」を望む声が多い。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・「大学評価をどう進めるか」について。
- ・具体例を取り上げた講演もよい。
- ・実際に評価をしながら相談できるシステムがよいと思った。

4. 参加時期としてはいつ頃が都合がよろしいですか(参加可能月すべてに○を付してください)

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	無回答
21	63	141	7	34	66	70	162	125	37	36	35	25
2.6%	7.7%	17.2%	0.9%	4.1%	8.0%	8.5%	19.7%	15.2%	4.5%	4.4%	4.3%	3.0%



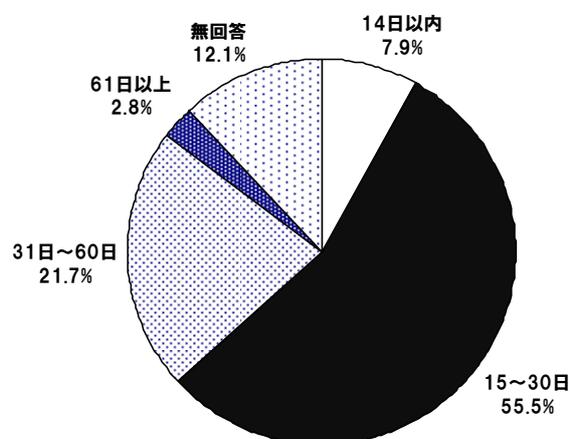
「参加時期としてはいつ頃が都合がよろしいですか」については、822 の回答の内、多い順に「8月」が 162 回答（19.7%）、「3月」が 141 回答（17.2%）、「9月」が 125 回答（15.2%）であった。全体として休みの期間（夏休み、春休み）を希望する声が多い。

○その他の参加可能な時期は以下のとおり。

- ・長期休みの期間の開催は大変有難い。
- ・2、3日の期間なので早めに連絡があれば都合がつくと思う。
- ・入試 10月～3月、夏休み 7～9月。
- ・夏休み期間、（冬）春休み期間。
- ・夏休み期間と入試期間中はできれば避けて欲しい。
- ・2月～4月中旬はやめてほしい。
- ・年度末は避けてほしい。

5. 今回のようなセミナーにご出張いただく場合、どのくらい前にご案内すればよろしいですか

14日以内	15～30日	31～60日	61日以上	無回答
23	161	63	8	35
7.9%	55.5%	21.7%	2.8%	12.1%



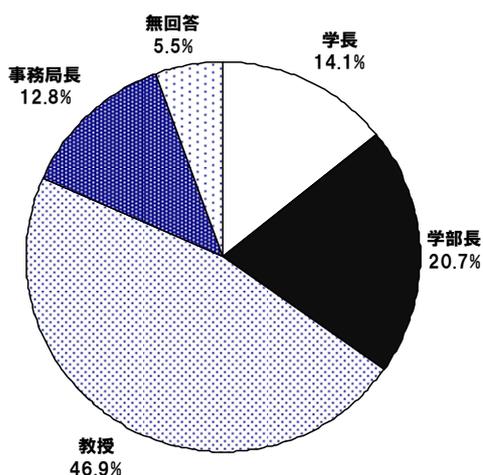
「今回のようなセミナーにご出張いただく場合、どのくらい前にご案内すればよろしいですか」については、290人中「15～30日」と回答した人が 161人（55.5%）と一番多く、続いて「31～60日」が 63人（21.7%）、「14日以内」が 23人（7.9%）、「61日以上」が 8人（2.8%）、「無回答」35人（12.1%）であった。1か月以上前からの案内を望む人が 71人（24.5%）と、早めの案内を希望する声が多い。

III. ご自身について

1. 役職・職位及び年齢

① 役職・職位

学長	学部長	教授	事務系	無回答
41	60	136	37	16
14.1%	20.7%	46.9%	12.8%	5.5%

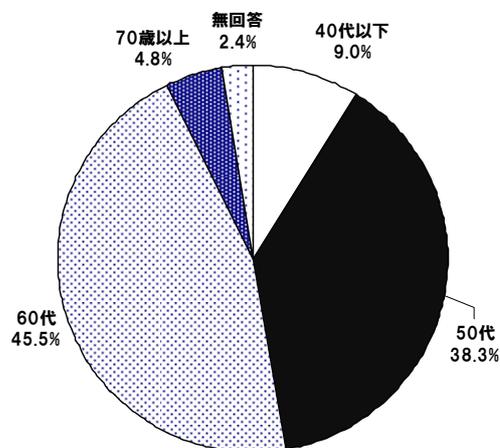


学長	学長、理事長、副学長、学長補佐など
学部長	学部長、学科長、研究科長など
教授	教授、助教授など
事務系	理事を含む事務系職員

参加者の役職については、290人中「教授」が最も多く136人（46.9%）、続いて「学部長」が60人（20.7%）、「学長」が41人（14.1%）、「事務系」が37人（12.8%）の参加、「無回答」が16人（5.5%）であった。

② 年齢

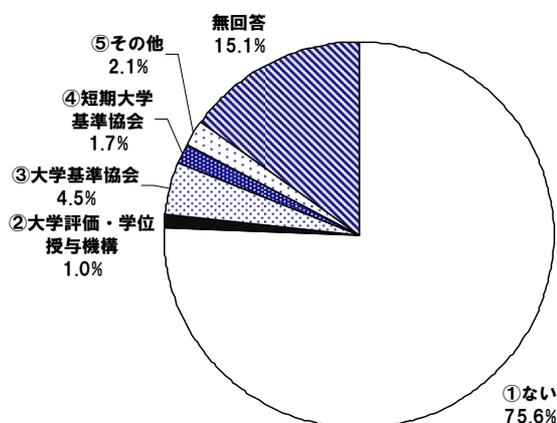
40代以下	50代	60代	70歳以上	無回答
26	111	132	14	7
9.0%	38.3%	45.5%	4.8%	2.4%



参加者の年齢については、290人中「60代」が132人（45.5%）、「50代」が111人（38.3%）と、50代～60代が合わせて243人（83.8%）と圧倒的に多い。そのほかに「40代以下」が26人（9.0%）、「70歳以上」が14人（12.8%）、「無回答」が7人（2.4%）であった。

2. 他の認証評価機関において評価員としてご登録されている方は機関名を教えてください

①ない	②大学評価・学位授与機構	③大学基準協会	④短期大学基準協会	⑤その他	無回答
220	3	13	5	6	44
75.9%	1.0%	4.5%	1.7%	2.1%	15.2%



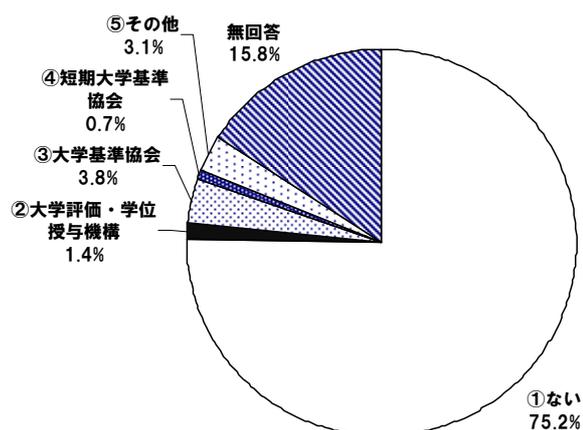
評価員としてほかに登録している機関名を聞いたところ、291の回答中「ない」が220人（75.9%）、「大学基準協会」が13人（4.5%）、「短期大学基準協会」が5人（1.7%）、「大学評価・学位授与機構」が3人（1.0%）、「その他」は6人（2.1%）、「無回答」は44人（15.2%）であった。圧倒的に「ない」との回答が多い。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・ JABEE（日本技術者教育認定機構）。
- ・ 文部科学省：大学設置・学校法人審議会。
- ・ 保育士養成協議会。

3. 他の認証評価機関において評価をご担当された経験がある方は機関名を教えてください

①ない	②大学評価・学位授与機構	③大学基準協会	④短期大学基準協会	⑤その他	無回答
218	4	11	2	9	46
75.2%	1.4%	3.8%	0.7%	3.1%	15.8%



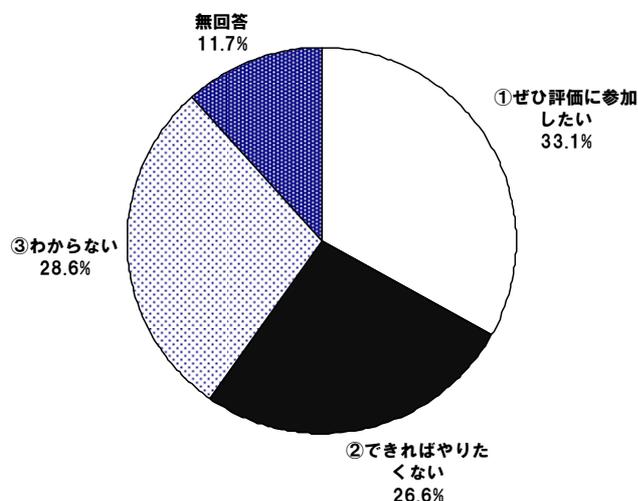
ほかの認証評価機関において評価を担当した経験があるかどうか、ある場合は機関名を聞いたところ、290人中「ない」が218人（75.2%）、「大学基準協会」が11人（3.8%）、「大学評価・学位授与機構」が4人（1.4%）、「短期大学基準協会」が2人（0.7%）、「その他」は9人（3.1%）、「無回答」は46人（15.8%）であった。圧倒的に「ない」との回答が多い。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・ JABEE。
- ・ シラバスなどの評価。
- ・ 厚生労働省、保育所保育の第三者評価システム。
- ・ 保育士養成協議会。

4. 評価員の活動をするにあたっての感想をお聞かせください

①ぜひ評価に参加したい	②できればやりたくない	③わからない	無回答
96	77	83	34
33.1%	26.6%	28.6%	11.7%



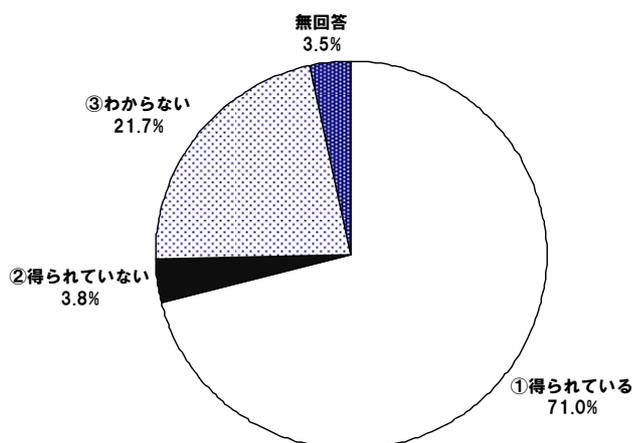
評価員の活動をするにあたっての感想を聞いたところ、290人中「ぜひ評価に参加したい」が96人(33.1%)、「できればやりたくない」が77人(26.6%)、「わからない」が83人(28.6%)と回答が分かれた。「無回答」は34人(11.7%)であった。

○その他の主な記述は以下のとおり。

- ・所属大学も含め、他大学の評価判断が自身の勉強になると考える。
- ・これからの大学教授の義務だと思う。
- ・自身の大学での仕事（FD、カリキュラム改定など）に、力を注ぎたいのが本音。しかし、する以上は高い意欲と意識でさせて頂きたいと思う。
- ・一度は経験する価値がある。
- ・通常の授業などに影響がなければ参加を希望する。
- ・参加したいが時間が取れるかどうか不安である。
- ・私立大学のレベル維持には必須であり、そのために評価員の均質化が重要である。
- ・大学の教員にどこまでできるかが疑問である。大学や教育と関係ない人物も必要ではないか。
- ・大変な負担になるが、多くの人々の参加を得て、負担の軽減化を図ってほしい。
- ・今日のセミナーに参加してはじめて評価実施スケジュールが非常にタイトであることが判明した。できればしたくない。

5-1. 評価員の活動をするにあたって、勤務先など周囲の支援・理解は得られていますか

①得られている	②得られていない	③わからない	無回答
206	11	63	10
71.0%	3.8%	21.7%	3.5%



「評価員の活動をするにあたって、勤務先など周囲の支援・理解は得られていますか」については、290人中「得られている」が206人（71.0%）、「得られていない」が11人（3.8%）、「わからない」が63人（21.7%）、「無回答」は10人（3.5%）であった。

5-2. 支援や理解を得るためには何が必要だと思われますか (5-1で「得られていない」と記入した場合のみ回答)

○自由記述としての主な意見は以下のとおり。

- ・労働量に応じた手当の支給。
- ・教職員の意識レベル向上。
- ・大学側（経営者側）の積極的な自己評価に対する参加。
- ・理事長・学長・学部長への配慮を喚起する必要がある。
- ・大学構成員に対する評価機構の理解の徹底化、PR等。
- ・評価機構から大学への積極的な支援の要請。評価機構の評価の重要性についての広報活動。

IV. 本評価機構に対するご要望、ご意見、ご質問をご記入ください

○自由記述としての主な意見は以下のとおり。

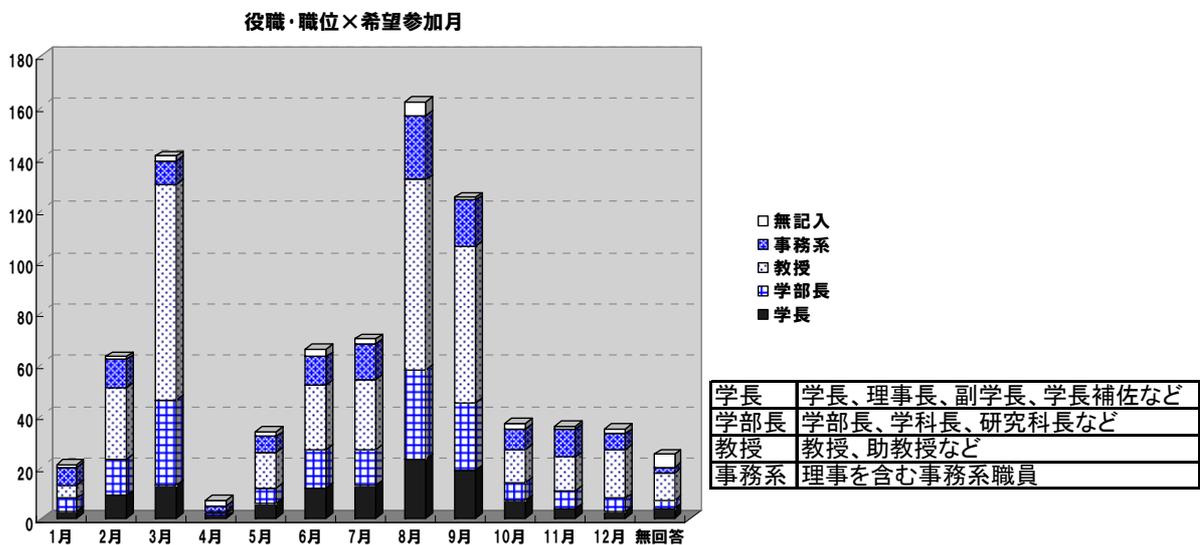
- ・認定評価制度の意義が大変良く理解できた。
- ・実績をふまえて多くの改善を加えている努力に敬服している。
- ・現在、認証評価を申請中なので大変参考になった。各大学の一般教員、職員向けの研修会を企画するとさらに大学の自律的改善が図れると思う(大学での研修会を望む)。
- ・評価機構の役割は今後、日本の教育に対してますます大きなものになると期待している。
- ・この制度の重要性を社会にPRすることが大切だと思う。
- ・教員評価については、さらにいろいろな側面から基準が必要だと思う。
- ・学部ごとに評価度の高かった事例（基準ごとの活動例）をウェブ上で公開してはどうだろうか。
- ・国際化を踏まえて評価する項目はないのか。
- ・説明会も必要であるが、実質的な研修を積み上げていく事が大切であると思う。
- ・評価済みの大学関係者を囲んでの分科会などを企画してほしい。
- ・ボランティアである以上、評価員がかける時間を極力少なくするような評価システムを構築してほしい。

3. 追加集計

今後、評価機構の評価員セミナーを効率よく、また、評価員の満足度を上げるためにいくつかの質問の回答を掛け合わせた集計を実施した。集計結果は下記のとおりで、職位などによる傾向の違いを把握することができた。

●役職・職位別で参加しやすい月があるのか

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	無回答
学長	3	9	13	1	6	12	13	23	19	7	4	3	4
	2.6%	7.7%	11.1%	0.9%	5.1%	10.3%	11.1%	19.7%	16.2%	6.0%	3.4%	2.6%	3.4%
学部長	5	14	33	1	6	15	14	35	26	7	7	5	3
	2.9%	8.2%	19.3%	0.6%	3.5%	8.8%	8.2%	20.5%	15.2%	4.1%	4.1%	2.9%	1.8%
教授	5	28	84	1	14	25	27	74	61	13	13	19	11
	1.3%	7.5%	22.4%	0.3%	3.7%	6.7%	7.2%	19.7%	16.3%	3.5%	3.5%	5.1%	2.9%
事務系	7	11	9	2	6	11	14	25	18	8	11	6	2
	5.4%	8.5%	6.9%	1.5%	4.6%	8.5%	10.8%	19.2%	13.8%	6.2%	8.5%	4.6%	1.5%
無記入	1	1	2	2	2	3	2	5	1	2	1	2	5
	3.4%	3.4%	6.9%	6.9%	6.9%	10.3%	6.9%	17.2%	3.4%	6.9%	3.4%	6.9%	17.2%
合計	21	63	141	7	34	66	70	162	125	37	36	35	25
	2.6%	7.7%	17.2%	0.9%	4.1%	8.0%	8.5%	19.7%	15.2%	4.5%	4.4%	4.3%	3.0%

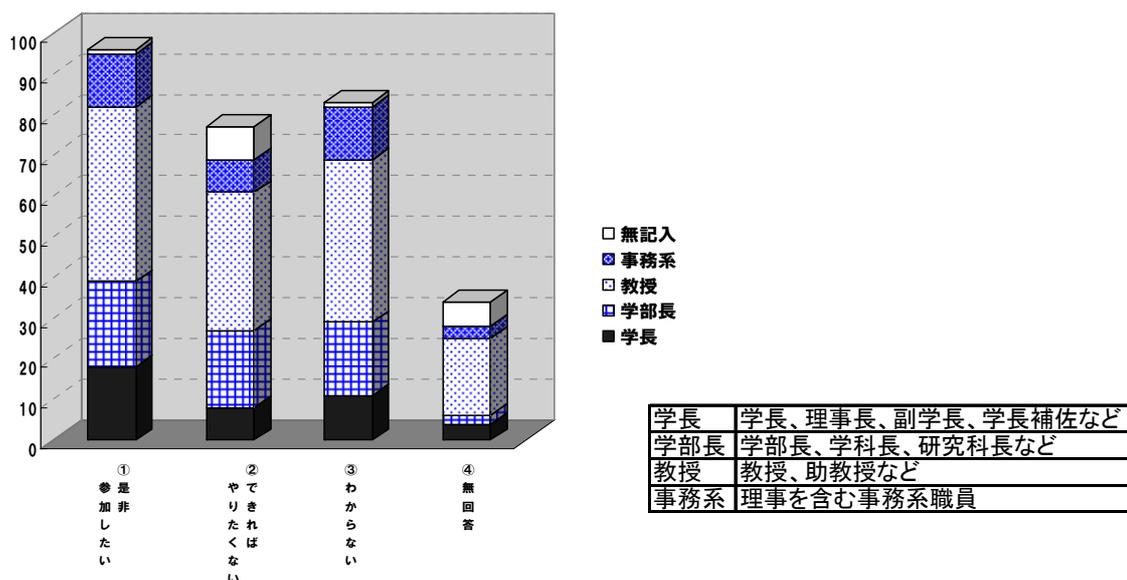


役職・職位別で参加しやすい月を調べるための集計では、全体と異なる傾向を示した役職・職位は、「学長」と「事務系」であった。全体で8%台にとどまる6月、7月でも、「学長」は10%以上の参加が見込めるという結果であった。また、「事務系」は時期を問わず平均的に参加が見込め、今後、役職・職位別の研修会などの開催時期の参考になった。

●どの役職・職位が評価活動への意欲が高いか

	①ぜひ評価に 参加したい	②できれば やりたくない	③わからない	無回答
学長	18	8	11	4
	43.9%	19.5%	26.8%	9.8%
学部長	21	19	18	2
	35.0%	31.7%	30.0%	3.3%
教授	43	34	40	19
	31.6%	25.0%	29.4%	14.0%
事務系	13	8	13	3
	35.1%	21.6%	35.1%	8.1%
無記入	1	8	1	6
	6.3%	50.0%	6.3%	37.5%
合計	96	77	83	34
	33.1%	26.6%	28.6%	11.7%

役職・職位×評価活動への感想

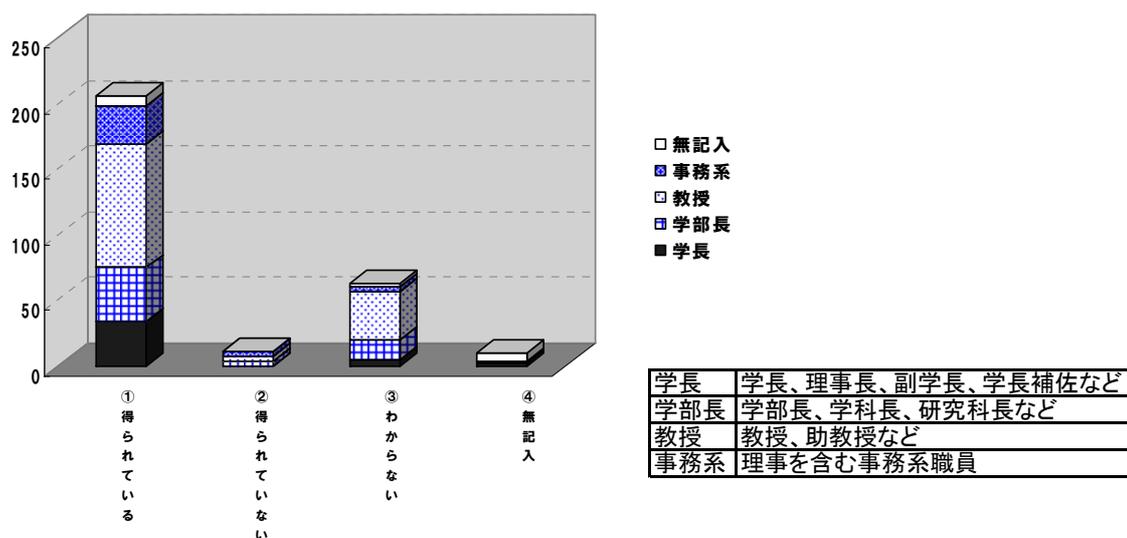


役職・職位別の評価活動への参加意欲をみる集計について、どの役職・職位でも同じような割合で分布しており、現段階では「わからない」というのが正直な感想のようである。特徴としては「できればやりたくない」の回答者に役職・職位を記入していない方が多かった。

●どの役職・職位が周囲の理解を得られているか

	①得られている	②得られていない	③わからない	無回答
学長	34	0	5	2
	82.9%	0.0%	12.2%	4.9%
学部長	41	3	15	1
	68.3%	5.0%	25.0%	1.7%
教授	94	4	37	1
	69.1%	2.9%	27.2%	0.7%
事務系	29	4	4	0
	78.4%	10.8%	10.8%	0.0%
無記入	8	0	2	6
	50.0%	0.0%	12.5%	37.5%
合計	206	11	63	10
	71.0%	3.8%	21.7%	3.4%

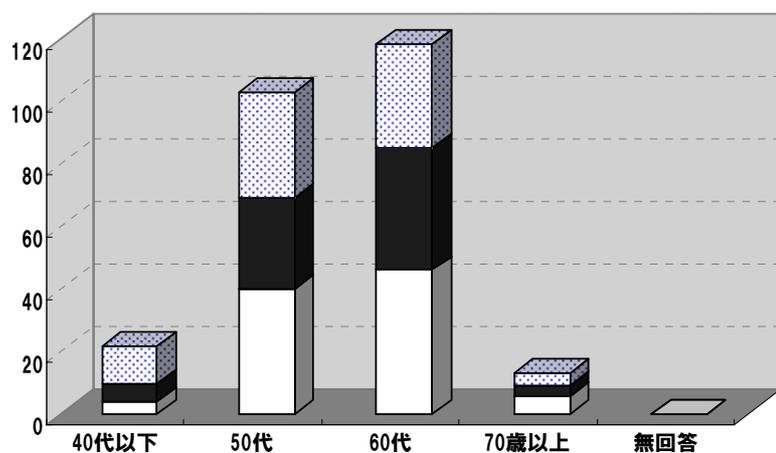
役職・職位×周囲の理解



役職・職位別で周囲の理解度が異なるかという集計については、どの役職・職位でも「得られている」という回答が圧倒的であるが、「事務系」は10.8%が「得られていない」と回答しており、ほかとは違う傾向を示した。

●評価活動への意欲があるのはどの年齢に多いのか

	40代以下	50代	60代	70歳以上	無回答
①ぜひ評価に参加したい	4	40	46	6	0
	4.2%	41.7%	47.9%	6.3%	0.0%
②できればやりたくない	6	29	39	3	0
	7.8%	37.7%	50.6%	3.9%	0.0%
③わからない	12	34	33	4	0
	14.4%	41.0%	39.8%	4.8%	0.0%



□①ぜひ評価に参加したい ■②できればやりたくない ▨③わからない

年齢別で評価活動に参加したいかどうかという集計については、母数の多い「50代」「60代」ともに約4割が「ぜひ評価に参加したい」という回答であった。年代を問わず、「できればやりたくない」という回答も目立つが、「わからない」と回答した理由、また、「ぜひ評価に参加したい」との回答を増やすために評価機構としてできることを調べ、実現していく必要がある。

テーマ 3

海外におけるファッション系高等教育機関に係る評価機関並びに被評価機関（大学院等）の
アクレディテーションの実態に関する調査研究

I 研究概要

1. 趣旨

専門職大学院のうち、ファッション分野については、現在、認証評価を実施する認証評価機関がなく、基準も存在しない。評価機構の使命等を勘案し、専門職大学院のうちファッション分野の認証評価システムに関し、海外の状況や先進事例を調査研究し、同分野の認証評価システムの構築をめざす。

2. 内容

ファッション分野の専門職大学院評価システム構築のために、評価基準、評価方法、判定基準、評価員養成、実地調査の内容・日数など、認証評価システムについて、実態や課題をアメリカの評価機関の視察を通じて調査研究する。併せて、被評価機関である大学・大学院について、ファッション系高等教育の拠点とされるアメリカ・イギリス・ベルギーの高等教育機関を訪問し、当該分野の評価の在り方を研究する。

3. 方法

各機関への訪問調査を踏まえ、評価機構・研究開発部を事務局とした検討委員会において、ファッション分野専門職大学院の認証評価システムを検討する。

調査団の派遣：実施日：平成19年2月27日（火）～3月10日（土） 12日間
訪問先

- (1) イギリス（ブライトン、ロンドン）
 - ADM-HEA：The Subject Centre for Art, Design, Media
The Higher Education Academy
 - University of the Arts London
- (2) ベルギー（アントワープ）
 - The Antwerp Royal Academy of Fine Arts
- (3) アメリカ（ニューヨーク、ワシントン D.C.）
 - School of Visual Arts
 - Fashion Institute of Technology
 - Parsons The New School of Design（施設見学）
 - Pratt Institute
 - National Association of Schools of Art and Design／
Council of Arts Accrediting Associations

参加者：（50音順）

- 小田一幸（東京造形大学理事長）
- 佐藤東洋士（桜美林大学理事長・学長）
- 申 恩泳（文化ファッション大学院大学助（准）教授）
- 高山裕司（財団法人 日本高等教育評価機構研究開発部長）
- 見寺貞子（神戸芸術工科大学教授）

視察日程（2月27日～3月8日／3月10日帰国）

月日	曜日	時間	面談者	訪問機関
2月27日	火		(事前ミーティング)	
2月28日	水	11:00～12:00	会議 ・デビッド・クルーズ氏	The Subject Centre for Art, Design, Media The Higher Education Academy University of Brighton 68 Grand Parade Brighton East Sussex, BN2 9JY
		14:00～16:30	会議(続き) ・デビッド・クルーズ氏 ・アン・ボディントン氏 ・クリス・マッキンタイヤー氏 ・セーラ・ブラマリッジ氏 ・クリスチャーナ・カリー氏	
3月1日	木	11:00～12:30	(キャンパス・ツアー) ・コリン・レンフェュー氏	University of the Arts London London College of Fashion 20 John Princes Street London W1G 0BJ
		13:00～15:00	会議 ・ピーター・ワトソン氏 ・エリザベス・ロウズ氏	
3月2日	金	10:00～12:00	会議 ・ジャック・ペーテルス氏 ・エリック・ウッペン氏 ・クリストフ・ラウス氏 ・カート・デボ氏	The Antwerp Royal Academy of Fine Arts
3月3日	土		〈ニューヨークへ移動〉	
3月4日	日		会議 (英国・ベルギー訪問のまとめ)	
3月5日	月	12:00～13:00	会議 ・アダム・ロジャー氏 ・ハビア・ベガ氏 ・カオリ・ウチサカ氏	School of Visual Arts 209 East 23rd Street New York, NY 10010
		13:00～14:00	会議 ・クリストファー・J・サイファー氏	
		15:00～16:00	会議 ・ジョルジアナ・アピグナニ氏 ・アイリーン・バックマン氏 ・ジョアン・アーバックル氏	Fashion Institute of Technology Seventh Avenue at 27th Street New York, NY 10001
3月6日	火	11:00～12:00	キャンパス・ツアー ・サラ・ナヒキアンさん(学生)	Parsons The New School of Design 66 Fifth Avenue New York, NY 10011
		14:00～15:00	会議 ・マリアンシィ・ジコボウオス氏 ・フランク・リンド氏	Pratt Institute 200 Willoughby Avenue Brooklyn, NY 11205
		15:30～16:00	キャンパス・ツアー (ファッション・デザイン学科 コーディネーター)	
3月7日	水	11:00～17:00	会議 ・カレン・モイナハン氏	National Association of Schools of Art and Design Council of Arts Accrediting Associations 11250 Roger Bacon Drive, Suite 21 Reston, VA 20190-5248
3月8日	木		調査研究まとめ(討議)	
3月9日	金		ワシントンD.C.発(帰国)	

II 調査研究報告（総括）

「海外におけるファッション系高等教育機関に係る評価機関並びに被評価機関（大学院等）のアクレディテーションの実態に関する調査研究」

1. はじめに

我が国においては、2002年11月に学校教育法が改正され、2004年4月1日から、全ての大学、短期大学、高等専門学校は7年以内ごとに、専門職大学院は5年以内ごとに文部科学大臣が認証する評価機関による機関別評価を受けることが義務付けられた。

専門職大学院については、学校教育法第65条で「大学院のうち、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い知識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、専門職大学院とする」と定義している。

しかし、現行の認証評価機関にあって、ファッション分野の専門職大学人について認証評価する機関はなく、評価基準も存在しない。

財団法人日本高等教育評価機構（以下、本機構）では、自らの使命等に鑑みて、専門職大学院のうちファッション分野の認証評価システムの構築を前提として、調査研究を実施することとした。

本件については、文部科学省の調査研究事業として委託を受けた。調査研究の実施に際して、まず海外のファッション系高等教育機関の現況及び評価機関の実情について視察調査を行うこととして、2007年2月27日から同3月10日までの12日間、ロンドン、アントワープ、ニューヨーク及びワシントンD.C.の4都市とその近郊にある5つの高等教育機関及び2つの評価機関を訪問調査した。

2. 研究成果（所感）

アメリカは100年の評価文化を有しており、アクレディテーションが社会システムとして定着している。一方、イギリス及びベルギーにおいては、教育の質保証に関して、大学の自律性・独立性に拠るべきであるとの考えが根強い。EU諸国のさまざまな動きと同様に、教育の質保証システムについても一貫性は図られていないとの印象を受けた。

イギリス及びベルギーの2か国に共通していることは、評価に関しては学士課程と大学院課程を区別することなく一体の教育体系として捉えている点である。

一方、アメリカでは、小規模単科大学を除いては地区基準協会のアクレディテーション及び全米一律の専門分野別アクレディテーションの双方によって、質が担保されている。

訪問した大学及び評価機関において、我が国の専門職大学院制度導入の趣旨等を説明したが、そもそも2種類の大学院が存在することについて理解を得ることが容易ではなかった。そのような理由もあって、専門職大学院評価という限定的なテーマに関する調査としては、一定の成果にとどまった感は否めない。

しかし、例えば、プラクティカルな教育（実習・演習）を充実させたいとする大学側と大学院レベルでは理論研究に重点をおくべきだとする行政府の立場の相違が、それぞれの国に共通するジレンマとして存在していることが認められた。

今回の視察調査において、このような状況が理解できたことは、今後ファッション分野の専門職大学院の評価システムを検討するに当たって有意義であると思う。

3. 今後の検討課題

今回の視察は、ファッション分野の専門職大学院評価システム構築を前提とした調査研究が目的であったが、今回の調査研究のみで明確な方向性を示すことは飛躍に過ぎると思われる。したがって、今後とも国内外含めてさまざまな機関の設置理念や目的を広く継続的に調査研究して、認証評価基準の策定に資することが肝要であると痛感している。

今回の視察で感じた疑問や検討課題などを、具体的に列挙しておきたい。

- 学校教育法で義務付けられた認証評価機関による機関別評価では、同一法人が設置する学部及び大学院は、一括して評価している。したがって、当該法人が設置する専門職大学院の評価も同時に評価することによって、その設置理念や目的が明確となるのではないか。
- 専門職大学院のみを設置する法人の評価については、全ての大学、短期大学、高等専門学校は7年以内ごと、専門職大学院は5年以内ごととする学校教育法の定めに従って実施するが、上記機関との実施周年における条件の差異についての説明責任を果たすこと及び再検討が必要であろう。
- 学校教育法第65条では専門職大学院について、「大学院のうち、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い知識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、専門職大学院とする」と定義している。したがって、高度の専門性が求められる知識及び卓越した能力を培う教育の評価に当たっては、ファッション分野など分野別の評価基準も必要である。
- 専門職大学院の評価に当たって、評価員の養成・研修システムの確立と機関担当評価員の選任基準も予め検討しておく必要がある。
- 専門職大学院の評価に際しては、本機構が既に実施している大学機関別認証評価における「建学の精神」「固有のミッション」「教育目的」に即した定性的評価を基本として、さらにそれぞれの専門職大学院が固有する独自性や個性を評価する基準（サブ・スタンダード）が必要である。

4. 視察調査を終えて—“評価とは何か”の前提こそ重要

アメリカの高等教育機関や評価機関を訪問して受けた印象として、アメリカは多様な文化や宗教が混在して価値観も多様化しているなかで、ア kredィテーションを受けた（認証された）大学はおよそ4,000校あるが、それぞれの大学は独自のミッションをもっている。それらの大学を評価し認定することは容易ではない。

ア kredィテーションにおいて、最も重要な点は、それぞれの大学が自ら掲げたミッションを達成するために、自己点検を行って解決課題を明確にして、プロセスとゴ

ールを定め不断の努力を行っているかを評価することであることを痛感した。

今回の視察調査を通して強く印象付けられたことは、当該政府の干渉を極力排除して、大学は自ら質を評価して不断の改善を行っている姿勢であり、評価システムはその精神に基づいて構築されている点である。

そして、評価機関も大学と同様に、絶えず社会のニーズを的確に捉え、適応すべくシステムや基準を点検・改善しているということである。大学に対する社会の要請が変化する中で、大学とともに評価機関も不断の改善が求められているということである。

今回の訪問調査では、EU 統合のさなかにある国々においては、大学の質保証システムの規格化は、難度の高いテーマであると言えよう。

今後、本機構内にファッション専門職大学院の評価について、検討委員会が組織され、具体的な事柄が検討されることとなると思うが、個別の課題の検討はもちろんのこと、常に「評価とは何か」という基本的な問題の認識を共有できるよう啓蒙していただくことをお願いしたい。

最後に、今回の視察調査に際して、多忙なか懇切丁寧に対応していただいた訪問先の関係者各位に深甚なる謝意を表したい。

(小田一幸／佐藤東洋士)



▲視察メンバー。左から高山、小田、見寺、申、佐藤(団長)。

**ADM-HEA : The Subject Centre for Art, Design, Media
The Higher Education Academy
(高等教育アカデミー)**

【機関の概要】

高等教育アカデミー(The Higher Education Academy: HEA)は、ILTHE (Institute for Learning and Teaching in Higher Education)、LTSN(Learning and Teaching Support Network)、TQEF (Teaching Quality Enhancement Committee)、NCT(National Co-ordination Team)の統合により 2004 年 5 月に設立された機関である。高等教育レベル(大学=Universities/専門職学校=Colleges)における質の高い専門教育と教育技能を向上させることが目的で、大学の教育プログラムについても助言する。ADM(The Subject Centre for Art, Design, Media)は、高等教育アカデミーの中で、アート、デザイン、メディアの専門分野を担当するセンターである。

現在、HEA ホスト大学となっているのがブライトン大学である。同大学にはフルタイムの大学生が 1 万 2,255 人、パートタイム¹の大学生が 4,262 人、フルタイムの大学院生が 1,547 人、パートタイムの大学院生が 2,904 人という規模である。

【面談者】

- デビッド・クルーズ氏…ADM-HEA の科目センター・マネジャー。
- セーラ・プリマリッジ氏…ブライトン大学の大学質管理担当者。QAA レビュー・プロセスを担当し、国(各省庁)への対応も担当。
- クリス・マッキンタイヤー氏…ロンドン北部にあるハートフォードシャー大学のクリエイティブ・文化産業学部長。高等教育アート&デザイン審議会 (Council for Higher Education in Art & Design: CHEAD)のメンバー。

1. 英国における評価の種類

英国には、以下の 4 種類の評価がある。すなわち、

- ①義務での評価(建築、法律、工学部、医学部、獣医学部など)
- ②QAA (Quality Assurance Agency : 高等教育質保証機構)による監査
- ③任意で受ける評価
- ④教員のための評価

である。

英国では各省庁がさまざまな機関を設置しているが、教育全体の管轄は教育技能省

¹ 英国ではフルタイム学生は週 15 時間～34 時間授業を受けている学生、パートタイムの学生は週 15 時間以内授業を受けている学生を指す。パートタイムもフルタイムと同様に学士・修士課程となるが、履修単位が少ないので卒業までにはフルタイムより年数を要する。ただ、夏期コースなどで数クラス履修することで、フルタイムの学生と同じ時期に卒業していく学生もいる。大学院の場合は働いている学生が多く、パートタイム学生の方が多い。

(The Department for Education and Skills)である。教育技能省が設置している機関のひとつに分野別技能審議会(Sector Skills Council : SSCs)がある。SSCs は各業種で必要とされるスキルを大学や専門職学校で教授できるように指導することを目的として設置された機関である。

高等教育機関に関与する省庁としては、

- ①教育技能省(The Department for Education and Skills)
- ②文化・メディア・スポーツ省(The Department for Culture Media and Sport)
- ③雇用省(The Department for Employment and Learning)
- ④副首相庁(The Office of Deputy Prime Minister)
- ⑤英国財務省(Her Majesty's Treasury)

などがある。

同じ政府機関といっても、機関同士が対立し、政策における整合性を欠くということは英国では珍しいことではない。また、政府機関によって予算配分の違いが大きく、それぞれの機関の間で葛藤が起きているのが実状である。また、英国には政府中央機関だけでなく、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの地域ごとの政府機関があるので、計 10 以上の諸機関が教育政策に関わっており、混乱の元となっているようだ。

英国の全ての大学は独立機関で、基本的に政治のコントロールは受けない。各地域に置かれ高等教育財政審議会(the Higher Education Funding Councils: HEFC)が、その地域の高等教育の質保証を担っている。補助金は高等教育財政審議会が管轄し、学生数に応じて補助金が配分されるが、学内での補助金執行について条件をつけることはない。

大学の質保証(Quality assurance)は、ジャーナリズムが提供する各種ランキングなどを含めれば、多種多様な仕組みによって行われているが、公的な評価は QAA によって実施される監査(評価)である。

QAA の監査(評価)は、高等教育財政審議会などの政府機関との業務委託契約によって実施されている。

2. 高等教育の評価等に関連する機関

《HEA》

高等教育アカデミー(The Higher Education Academy: HEA)が対象とするのは、高等教育財政審議会が補助金を配分している高等教育機関である。

学士課程が主だが、他にも学士課程の前の職業教育コースである基礎学位²、高等国家免状(Higher National Certificate)、高等国家資格証(Higher National Diploma)³を与える大学も対象となる。

高等国家免状、高等国家資格証を発行する機関の運営財源は高等教育財政審議会か

² 「基礎学位」は 2001 年に新設された職業関連の資格で、2 年間のコースを通して就職に必要な知識を身に付ける。

³ 「高等国家免状」(Higher National Certificate)、「高等国家資格証」(Higher National Diploma)は 1 年間～2 年間の専門職教育コース。職業的専門分野での国家資格であり、免状コースと資格証コースがある。

らの補助金である。そして、実際に教育を行っているのは、学位授与権を持つ大学(University)ではなく、専門職学校(College)である。⁴

専門職学校には、基礎学位、高等国家免状、高等国家資格証コースの他にもアート&デザインのコースがあるが、それらは HEA の管轄ではなく、ラーニング&スキルズ審議会(Learning and Skills Council)と カレッジ協会(Association of Colleges)の管轄となっている。

《ADM》

ADM(The Subject Centre for Art, Design, Media)は、アート、デザイン、メディアに関する教科を担当するが、ジャーナリズム、美術史、デザイン史なども含んでいる。

ADM は、評価機関ではない。英国では、2年前までは教科に関する評価(プログラム評価)が義務付けられていたが、現在プログラム評価は義務ではなくなり、高等教育質保証機構が行う機関監査(Institutional audits)を6年ごとに受けることが義務付けられている。

ファッション分野では、任意の評価としてデザイナー公認協会(Chartered Society of Designer: CSD)が実施する評価や SSCs が行う スキルセット(Skill set)⁵などがある。

ADM の組織、スタッフについて見てみる。HEA (The Higher Education Academy) には、教科別に 24 のセンター⁶があるが、各センターのスタッフの数はさまざまである。ADM の場合、常勤でセンター・マネジャー、二人のアカデミック・ディベロップメント・スタッフ、二人の事務スタッフ、研究者、プロダクト・マネジャーの、計7人のスタッフで構成されている。また、大学の職員二人が、(出向という形ではなく)大学職員として大学内で ADM の業務を担当している。

このたびの視察団の受け入れに対応していただいた、センター・マネジャーのデビッド・クルーズ氏は、ブライトン大学の職員で、大学からの出向とのことである。また、常勤ではないが、他大学の教員が ADM が行うさまざまな研究プロジェクトに協

⁴ 英国では、学士号・修士号・博士号を授与できるのは university で、他の高等教育機関が college。カレッジが大学に学位授与を委託するケースはよくある。本稿ではカレッジ=「専門職学校」とした。

⁵ スキルセットは、英国の視聴覚業界(放送、映画、ビデオ、インタラクティブ・メディアおよび写真イメージング)の向上のために、業界と政府が共に資金を出して設立された、視聴覚業界・分野別技能カ審議会(The Sector Skills Council for the Audio Visual Industries)。

⁶ Art, Design and Media/Bioscience/Built Environment (CEBE)/Business, Management, Accountancy and Finance (BMAF)/Economics/Education (ESCALATE) /Engineering/English/Geography, Earth and Environmental Sciences (GEES) /Health Sciences and Practice/History, Classics and Archaeology /Hospitality, Leisure, Sport and Tourism (HLST)/Information and Computer Sciences /Languages, Linguistics and Area Studies (LLAS) /Law (UK Centre for Legal Education - UKCLE) /Materials (UK Centre for Materials Education) /Maths, Stats & OR Network (MSOR) /Medicine, Dentistry and Veterinary Medicine (MEDEV) /PALATINE - Dance, Drama and Music /Philosophical and Religious Studies /Physical Sciences /Psychology /Sociology, Anthropology and Politics (C-SAP) /Social Policy and Social Work (SWAP)

力している。

ADM のホスト大学は、現在はブライトン大学である。英国では中規模大学である。ADM のオフィスは、ブライトン大学内に置かれている。ブライトン大学は、ADM にオフィス・スペースなどを全て無償で提供しているわけではないが、さまざまな運営費を提供(寄付)している。また、ブライトン大学は、ADM で働く職員(二人)の給与、電話代、大学内のオフィス代などを負担している。

ADM の予算は 5 年間サイクルで組まれていて、現行のものは 2009 年に終わる。2010 年以降は、引き続きブライトン大学がホスト大学となるかもしれないし、他大学にもチャンスを与えるという意味で、ADM のホスト大学が変わることもある。

ADM は独立機関であり、2009 年の次期更新の検討の際にも、政府からの指示を受けることはない。

《CHEAD》

CHEAD(The Council for Higher Education in Art and Design)は、アート及びデザイン系の高等教育機関の学部長や学長などが会員となっている組織で、大学認定評価、教科認定評価(2 年前に廃止)など、大学の質保証のための認定評価レビューに数多く携わっている機関である。CHEAD は政府からの評価も高く、アート&デザイン系の高等教育機関を代表してのロビー活動なども CHEAD の活動に含まれる。

CHEAD では、学部長や学長対象のセミナーや、個々の大学を対象とした経営改革のためのワークショップなども行っている。CHEAD は研究評価(Research Assessment Exercise : RAE)にも協力し、英国高等教育の重要な役割を担っている。

大学にとって、CHEAD への参加は高等教育機関としてのステータス獲得が目的でもあり、国が行うアート&デザインプロジェクトなど国レベルの活動への参加できるというメリットもある。

《QAA》

QAA は高等教育機関が集まって設立、運営されている。英国の大学が大学群として QAA を設置したのは、「政府の干渉を避け、自己規制が機能するように」という意志の現れである。QAA の監査には段階があり、まず教科レビュー (Subject Review)、その後、多くの時間を機関監査 (Institutional Audit)に費やす。それぞれの基準は各大学が設定し、大学はその基準に責任を持ち、学外へ発信している。こうしたプロセスによって、教育の質が上がるというロジックに基づいている。

英国にも“大学ランキング”があり、QAA などの大学評価はこうしたランキングに利用されている。QAA による詳細なレビュー内容は一般公開されるので、学生、教員、研究員などは大学の内容や現状を仔細に確認することができる。

《その他の機関》

任意の評価機関としては、デザイナー公認協会(Chartered Society of Designer: CSD)、スキルセット(Skill set : 視聴覚業界・分野別技能カウンスル)などがある。任意の評価は、ブランド(認知度)を高めるために受けるケースが多いようである。たとえば、英国王立建築家協会(RIBA: Royal Institute of British Architects)の認証は、当協会が国際的に権威があるので、評価を受ける価値が高いと認識されている。RIBA はこの分野の発展と向上に大きく貢献しており、リサーチやグローバル化、政治面など

でも積極的に活動を行っている。

デザイン業界やデザイナーの間では、評価を義務化すべきではないという声があがっている。個々の大学の個性を尊重し、多様化・個性化を図るために、義務化(=規制)すべきではないという主張である。



▲さまざまな立場から、的確なレクチャーをしていただいた。ブライトン大学にて。

3. 大学院のプログラムとコース設置

英国では専攻が異なっても、学士、修士、博士などのレベルによって、求められる学習レベルは決まっている。

英国には平行した二つの学位システムがある。一つは実務中心(産業向け)で、Foundation Degree→Integrated Master→Professional Doctoral と進む。他方は、学問中心の教育で、BA→MA→Doctoral と進む。この二つの学位システムは、学習のレベルは同じだが、学問の視点(産業志向か研究志向)が異なる。

実務教育か学術的研究かをめぐっては、政治的にはさまざまな議論が行われているが、デザイン・アカデミーの設置によって大学と産業界との良好な関係構築を目指している。ファッションは産業界と直結する性格が強いので、外部試験官はコースを終了した学生が実際に業界で活躍する能力を備えているかということを検証し、意見することもある。大学内で、教育の質管理が機能する方法は、外部試験官の出した評価、意見にきちんと対応(改善)しているかを質管理部署がきちんと確認することだ。大学にとって、外部試験官は厳しい批評家であり、大切なパートナーである。外部試験官は、産業界の人であることもあるし、他大学の関係者の場合もある。

4. 所感

英国における大学評価で重要な点は、“評価基準を設定するのは外部ではなく、大学自身であることが必要である”という思想である。アート&デザインの分野を見ると、基準設定は難しい部分がある。「建築、法律などの分野と違い、クリエイティブに関しては全ての人が賛同する答えは求めにくいからです。業界従事者の数も多く、会社の規模も大小さまざま、資本金も異なっていますので、意見もさまざまです。しかし、活発な討論を通じ、常に改善していくことが可能だと考えています」という発言の裏に、この分野の評価が直面する課題の一端をみた。

(見寺貞子)

University of the Arts London (ロンドン芸術大学)

【機関の概要】

University of the Arts London(ロンドン芸術大学)は創立150年の伝統のある大学で、2万4,000人以上の学生がいる。学士、修士、博士のほかに、短期コースなどさまざまなプログラムを提供している。近年、“The Sunday Times University League Table”のランキングでイギリスのファッション・アート・デザインの教科で“トップ”に選ばれた。ロンドン芸術大学は、6つのカレッジで構成されている。

University of the Arts London=Camberwell College of Arts/Central Saint Martins College of Art and Design/Chelsea College of Art and Design/London College of Communication/London College of Fashion/Wimbledon College of Art

※このたび訪問したのは、London College of Fashion である。

所在地：London College of Fashion 20 John Princes Street London W1G 0BJ

【面談者】

- コリン・レンフュー氏・・・London College of Fashion 学部長 (Associate Dean : Honors Degree Portfolio)
- ピーター・ワトソン氏・・・ロンドン芸術大学の学務&プランニング・ディレクター (Director of Academic Affairs and Planning)。14年間ロンドン芸術大学に勤務し、質保証に関する業務に携わっている。また、QAAの業務にも携わっている。
- エリザベス・ロウズ氏・・・プロレクター (アカデミック・ディベロプメント&クオリティ)

1. カリキュラムについて

取材のために訪れたビルは、London College of Fashion のメインキャンパス。デビッド・ストリートにあるこのキャンパスが University of the Arts London の中枢部である。このビルには大学のオフィス、多目的スペース、ファッションショー会場などを備えている。学生のみならず、ロンドンの企業が会議で利用するなどビジネスでも利用されている。

ここには、メインのファッション図書館があるが、ロンドン芸術大学の学生だけではなく、他大学の学生やデザイナーなどもこの図書館を利用できる。上層階には演劇のコスチューム・デザインやメイクなどの教室がある。他にも、ギャラリーなどを備えている。

London College of Fashion で提供している教育は、3つのレベルに分けられる。

レベル1：基礎コース

- a) 1年間コースのアート&デザインの基礎コース(18歳からスタート)

b) 2年間コースの基礎学位(Foundation Degree)コース。基礎学位は英国でも新しい学位で、職業に直結する技術面を重視し、実務体験、プロジェクトなど、実務的コースを学ぶ。Foundation Degree は「準学士」レベルに相当し、優等学位(学士レベル)の最初の2年と同レベル。基礎学位を修了した学生は就職するか、もう1年間のプログラム(Top Up Year programme)に進み、優等学位(Honor Degree)¹を取得することができる。

レベル2：優等学位コース

現在、同大学のレベル2の優等学位ポートフォリオ(Honor Degree Portfolio)コースで、2,500人の学生が就学している。学べる科目は、メンズ/レディース・ファッション、ファッションマネジメント、写真、イラストレーション、特殊効果、コスチューム・デザイン、ジャーナリズム、報道など、ファッション関連全てのプログラムが含まれている。このレベルのコースの中には3年間プログラムと、サンドイッチ・コースと呼ばれる4年間コースがあり、4年間コースでは、3年目がロンドンまたは他都市での実習体験期間となる。

レベル2を修了すると優等学位学士号が取得できる。その後、就職するケースもあり、また、レベル3の大学院に進むことも可能。

レベル3：Postgraduate Courses、Research Degree

レベル3は大学院課程コース(Postgraduate Courses)、研究学位(Research Degree)となる。

ロンドン芸術大学では一貫教育を受けることが可能である。18歳で入学し、途中でコースを変える学生がいるかもしれないが、当初のコースをトップレベルまで学ぶことができる。

学科はモジュールレベル(各授業単位)ではなく、ユニットレベル(総合単位)で履修させる。1ユニット(1年間)で120単位を修得し、優秀学位優等学位ポートフォリオ(Honor Degree Portfolio)コースでは3年間プログラムで、360単位を修得することになる。1単位は10時間に相当し、講義の時間だけでなく、自己学習の時間も含む。週5日、1日8時間の学習量に相当する。

入学時に「履修ブック」が渡され、どのユニットを履修するかが明記されている。ラーニング・アウトカム(コース終了後に何を達成することができるのか)を、学生が分かるように書かれており、プロジェクト(コース)修了の学生評価時には、ユニットで説明されている修得すべき点と照らし合わせて評価がされる。透明性が高いシステムで、教授も学生も何を学ばなければならないかを理解でき、ユニットのクオリティの軸となっている。

講義と実習の割合は、20%が講義、残りが実習という比率である。学生が高いスキルを身に付けるように、学生からの授業評価の機会や、上級生から下級生へ情報を伝える場がある。ブラックボード(ウェブ)でスタッフと学生、学生同士がコミュニケーション

¹ 優等学位(Honor Degree) “は、3年間または4年間の学士課程プログラム。大学院進学の際に必ず必要なのが優等学位で、大学院への進学には成績4段階の上位2段階以上の成績を優等学位で取得しなければならない。

することができる。これはロンドン芸術大学に、いくつかのキャンパスがあるためでもあるが、卒業後に世界で活躍することになる学生たちのコミュニケーションの模擬練習としても有効なシステムである。

多くの学生はカリキュラムの中で、選択コースの枠があり、企業での実習が行える。学生は実習先を自分で選択し、ポートフォリオ(作品集)の準備をスタッフに助けられながら作成し、将来の事前体験ができる。

学外での実務体験(work experience)そのものは成績判定には加えず、学生が作成する体験レポート(報告書)によって成績をつける。

アバクロンビー&フィッチ、アメリカン・イーグル、フェラガモ、ディーゼル、マックス&マラーなどの企業が、大学にインターン生の募集にやってくる。例えば、フェラガモ社は学生を面接し、6人のインターン生を選ぶ。フェラガモ社でのインターンは4か月間であり、イタリアへの旅費、宿泊費、給料を負担する。インターンを終了した学生の中から、企業は採用したい人材を厳選する。学生の多くはニューヨークやイタリアで就職したいと考えている。



▲実習風景を見学。着想力、創造力など、学生の感性を引き出して育成する。

2. アート&デザイン学科

ロンドン芸術大学では、67%がイギリスの学生で、他は11%がEU諸国から、22%がEU以外からの学生で、留学生が多いのが特徴。30%ほどが英国外のヨーロッパ、北米、アジアからの留学生だが、留学生は違った見方を大学に持ち込んでくれ、大学によい影響を与えてくれる有益な存在となっている。

ロンドン芸術大学のアート&デザイン学科には、美術、ファッションデザイン、ジャーナリズム、通信、映画制作、ウェブデザインなど多種多様なコースがある。London College of Communication(改称前は London College of Printing)は、カラープリント

などカラー・マネジメントが学べ、小売マネジメント学科もある。London College of Fashion ではコスメティック・サイエンスやパフォーマンス・アート(演劇)、ダンスなどのほかに、ジャーナリズムも学べる。このように、カレッジごとにそれぞれ特徴のある専攻分野をもっている

大学の規模からすれば、職員数は少ない。常勤職員は 350 人、常勤の半分から 4 分の 3 の勤務時間の非常勤職員が 360 人いる。時間給の講師(現役のファッションデザイナーや、グラフィックデザイナーなど)は 1,750 人いる。時間給講師は年間 30 時間ほど、実務教育を担当している。第一線で活躍している時間給講師は、ロンドン芸術大学の教育プログラムの鍵となる存在である。ただ、多くの講師を抱えていることは、質保証という面からみると、やっかいな側面もある。アート&デザイン学科の性格上、数多くの現役デザイナーを教員として起用しているが、それを QAA(Quality Assurance Agency for Higher Education)²に理解してもらう必要がある。

3. 質保証の仕組み

QAA は高等教育機関の質保証について、高等教育財務審議会(Higher Education Funding Council for England/HEFCE)に代わって審査する政府機関である。大学は、まず自己評価(Self-Assessment)の書類を作成する。この自己評価の書類をもとに、QAA の評価チームが 1~2 週間の日程で大学訪問を行う。この評価チームは、実地(大学)で多くの書類を確認したり、学生との面談を実施したりする。大学は、QAA の基準項目(Criteria)をクリアする必要がある。QAA の基準項目は、大学共通のもので、特に芸術大学向けの項目とはなっていない。

ロンドン芸術大学 (University of the Arts London) は、1995 年に高等教育質保証審議会(Higher Education Quality Councils : HEQC)の機関監査を受けた。

QAA は、大学が自己評価に基づいて常に改善し、大学としての質保証がなされているであろうという前提で確認を行う。“Self-evaluation documents” には、QAA が設定した項目があり、大学は、通常その項目に沿って報告書を作成する。

機関監査(Institutional audit)については、他大学から 4 人の学術職員がチームに入るが、芸術の専門分野の職員ではない。大学は、まず QAA の書式に従ってブリーフィング・ペーパー(概要)を、QAA に送る義務がある。まず、3 日間のブリーフィング(briefing: 自己評価書類内容の事前説明会)があり、その後 6 週間後に 5 日間の監査訪問がある。誰と面談するか、どのような書類が必要などは QAA のチームが指定する。ブリーフィングでは、学長、副学長³などのトップレベルとの面談、学生との面談などがある。

ブリーフィングでは、機関監査を受け入れる側として、大学がどのような機関であるかについて説明(主張)することができる。評価チームには個室が用意されるが、3

² 高等教育質保証機構(Quality Assurance Agency for Higher Education, QAA)は、国庫補助金(教育費補助金)を供給しているすべての大学の機関監査を、6年サイクルで実施する。1997年に設立された。

³ vice chancellor = rector = president = 学長

日間の訪問（ブリーフィング）で、その大学の雰囲気を感じることができる。3日間という期間はどの大学でも同じである。

機関監査は二つの観点で審査される。一つは、学術的な基準についての審査(Judgments on Academic Standards)で、もう一つは学習環境(機会)の質についての審査(Judgments on quality of learning opportunities)である。審査結果は、極秘、一部極秘、非極秘、の3段階で扱われる。結果報告は長文の報告書にまとめられ、大学へのさまざまな提案などが記載されている。

アカデミック・インフラストラクチャーでは、英国高等教育機関に定めた学術基準(Academic standards)の解説がされており、大学はその基準に従う必要がある。

QAAの高等教育質保証規範(Cord of Practice)には10の項目があり、「大学側の決定事項に対して学生側が訴える場合の(手続き)」(Academic appeals and student complaints on academic matters)、「学生評価」(Assessment of student)、「アドミッション」(Admission to higher education)も含まれている。この質保証規範は大学の一部が対応するというものではなく、大学全体が規範に従う必要がある。

各学科の基準となるのが、学科基準書(Subject benchmark statement)である。この学科ごとのベンチマークは、5年前にQAAによって設定された。専門家が集まり、デザイン&アート全般に適応する学科基準書も作成された。新しいコース立ち上げの際にはこの学科基準書を利用する。全ての学科について学科基準書がある。

大学は、この学科基準書に従う義務はないが、その場合はQAA監査の際にその理由を説明する必要がある。QAAのシステムが変わり、評価は相互の信頼に重きを置いているので、大学が学科基準書に従うかどうかは信頼の上に成立している。

なお、この学科基準書は5年前に設定されたが、現在見直される予定の項目もある。ロンドン芸術大学(University of the Arts London)においては、「私たちは、学科基準書はあまり有益とは考えていません。なぜなら、“アート&デザイン”基準書ではあまりに一般化されているので、個々の専門学科(美術、ファッション、グラフィックなど)では、うまく適用できません」というのが実情のようだ。

4. 質保証のプロセス

大学側は、スタッフとしてピーター・ワトソン氏を含め6人が質保証のプロセスを担当している。プロレクター(評価担当の学長など)という役職が3人いて、学術発展と質管理全体の監督を担当する。ロンドン芸術大学には6つのカレッジがあるが、カレッジごとに“質保証担当部長”が配置されている。

新しいコースを開設する際にはQAAによる認可が必要で、レビューが行われる。設置後は、6年サイクルでレビューが行われることになっている。毎年、コースモニタリング⁴があり、学生の成績状況や学生からの授業評価などのフィードバックをまとめる。それぞれの学科担当者が、自分の学科の報告書類をまとめ、理事会で話し合われる。

それぞれのコースに1人から2人の学外試験委員(External examiners)がいる。ロ

⁴ 学内の質保証プロセスで、コースレビューを行う。

ンドン芸術大学の中には6つのカレッジがあるが、その中に13のスクール(学部)がある。質保証管理は、各スクールが行っている。

QAA が監査で見るのは、“学内の質保証プロセスが実務面で機能しているか”という点である。機関評価では、QAA のチームは学科の教育内容を監査するのではなく、大学システムを監査するので、他校のアート&デザインの専門家ではない評価員が選ばれるのである。つまり、プログラム評価ではなく、機関評価であるから、当該分野の専門家である必要はない、ということだ。

このように、QAA の大学評価は学科の教育内容に詳しい専門家が監査に来るわけではないので、例えば「非常勤が非常に多いが、なぜそうなのか？」といった、学科特有の事情を知らないがゆえの質問をすることもある。

QAA の評価結果(アドバイス)は、学部長に伝えるが、「QAA からのアドバイスである」「学生ために必要だ」などと、説得“しながら、改善を求める。

なお、学内の質保証委員会(Quality Assurance Committees)は、学術委員会(Academic Board)が全体を管理し、学術基準・開発委員会(Academic Standards and Development Committee)、認可小委員会(Validation Sub Committee)、学習と教育小委員会(Learning and Teaching Sub Committee)がある。

非公式の学内組織として“Higher Education Quality co-coordinators Group”があり、どのように各スクールで質管理が実施されているかを、質管理部長が集まりチェックしている。例えば、指導規定があるが、各スクールでどのように行われているかを確認する。カレッジごとにも非公式なグループがあり、質保証を行っている。



▲カレッジごとに“質保証担当部長”が配置されている。

5. 質保証管理者の役割

通常、それぞれの大学にはカレッジごとに、「質保証管理者」がいるが、彼らの役割を整理すると、以下のようになる。

- ・ 学科のマネジメント(コースの効率的運営に関するアドバイスなどリーダー的役割)
- ・ 外部試験官の書類から全体の傾向を把握
- ・ 学生意識調査の実施
- ・ 学生フォーカスグループ(学生意識調査に伴うフォーカスグループを設定)
- ・ 教員教育(質向上のためのワークショップ運営)
- ・ カレッジ全体の職員養成、教員教育サポート
- ・ 学生のためのサポートシステム(学習支援システム)の構築
- ・ 教員に対する指導(質の高いコースを提供するための指導)
- ・ ロンドン芸術大学内、スクール・カレッジの質管理グループへ出席
- ・ 質管理担当の主要業務は評価レビューの際の学内書類作成準備

などである。

質保証管理者については多くの大学で似た仕組みをもっているが、関与するのは通常は学部長である。ロンドン芸術大学は **faculty**(学部)ベースの大学（総合大学でそれぞれの学部に学部長がおり、質管理を行っている）ではないが、カレッジごとに機能しているので、他の大学とは異なる。同大学は学部単位ではなく、カレッジ（キャンパス）ごとに機能しているので、他の大学のように学部ごとではなく、カレッジごとに質保証管理者がいる。評価担当の学長は、通常 **pro-rector** と呼ばれる。

6. 取材を終えて

イギリスでは「新聞番付(**league table**)」があり、ロンドン芸術大学は“**new university**”分野ではトップである。ただし、理系、医学系、研究が強い大学を重視するランク付けでは、ランクが下がる。アート&デザインの研究では自他共に認めるトップクラスの大学だが、新聞が発表するランキングは大学全体の評価である。

卒業生や、マスコミを通しての評判が、一般の人には重要である。よほど悪くなければ、**QAA** の評価は一般の人に重要ではない、というのは日本と共通する状況ではないか。

認証評価機関の評価結果より、マスコミが発表するランキングに関心が向けられるのと同様である。

(申 恩泳)

【参考:英国の教育制度】

義務教育は5歳から16歳までで、公立学校の場合、5歳から11歳までプライマリー・スクール（初等教育機関）に在学。その後、セカンダリー・スクール（中等教育機関）へ進学、16歳まで教育を受ける。英国では、初等、中等、高等学校レベルの教育システムの中に「卒業」という概念はなく、それぞれの教育レベルの修了時に全国統一試験を受けてそれにパスすることが、いわゆる「卒業」に相当する。16歳でGCSE（General Certificate of Secondary Education）という全国統一試験を受験。GCSEは義務教育修了時の全国統一試験で、中等教育の卒業に相当し、高等教育進学には必ず必要である。

また希望者は17歳でGCE-AS Level（General Certificate of Education - Advanced Subsidiary Level）という全国統一試験を受験し、18歳でGCE-A Level（General Certificate of Education - Advanced Level）を受験する。GCE-ASは、GCE-Aの準備（補助）試験で、GCE-Aは大学進学の際の統一試験である。

<<大学で学べるコース>>

○高等国家免状 HNC (Higher National Certificate)

○高等国家資格証 HND (Higher National Diploma)

HND/HNCコースははいずれも、1年間から2年間の職業教育コース。職業的専門分野での国家資格であり、コース修了後は学部課程に編入することも、就職することも可能。学士課程への編入の際は2年目か3年目に編入し、学位取得が可能。この資格は英国全土の企業に認められ、高く評価されている。

○基礎学位 Foundation Degrees

2001年に新しく設立された職業関連の資格で、2年間のコースを通して就職に必要な知識を身に付ける。コース修了後は学部課程に編入することも、就職することも可能。学士課程への編入の際は2年目か3年目に編入し学位を取得が可能。

○高等教育資格証 Diplomas of Higher Education

2年間のコースで、主に社会科学（教育、神学、コミュニケーション・スタディ、ソーシャル・ワークなど）を学ぶ。

○学位 Degrees

学位コースは学術コースで、通常3年間で修了（スコットランドは4年間）。学位によってはもう1年間の産業界での職業体験や海外体験がプラスされる。

○基礎コース Foundation Course (University International Foundation Year とも呼ばれる)

基礎コースの履修期間は1年間で、留学生で、母国で取得した資格では英国の学部入学の条件に満たない学生や、英語力が入学条件に満たない学生などが履修。英国の高等教育入学資格と、留学生のギャップを埋める「ブリッジコース」とも呼ばれている。

<<大学院で学べるコース>>

○前一修士課程コース Pre-master's courses

1学期間から1年間、修士課程の入学前に受けるコースで、英語技能が修士入学レベルに満たない学生が、修士課程に必要なスタディ・スキル、文化理解、英語力の向上をコースを通して学ぶ。

○大学院免状または資格証 **Postgraduate certificate or diploma**

大学院免状または資格証コースは1年間の大学院コースで、通常、研究は行わない。教育マネジメントなど、専門職の資格として就職に繋げることができる。

○課程学位 **Taught master's**

1年間のコースで、講義、セミナー、論文、試験を受け、修士論文を最後に提出する。

○研究学位 **Research master's**

1年間のコースで、通常、講義は受けずに自分の研究を行い、最後に提出する修士論文の質で学位授与が決まる。

○経営修士課程 **Master of Business Administration**

MBAはビジネス専門の課程学位コースで、大学院レベルで一番人気のある修士号。経営管理に必要な技能を習得する。

○博士課程 **Doctorate**

博士課程の履修機関は3年から4年で、一つの研究プロジェクトを行う。最後年度には約10万語の博士論文を執筆し、提出する。

○ニュールート博士課程 **New Route PhDs**

ニュールート博士課程では従来の研究プロジェクトに加え、講義が含まれる。従来の博士号のように、研究だけではなく、学際的（より実践的）スキルを習得する。

出典・参考文書(HPより)

■英国の教育制度と留学事情（高校生留学.com）：

<http://www.koukousei-ryugaku.com/kuni/uk/education.html>

■英国の教育制度表(GABBITAS)：

<http://www.gabbitas.co.jp/education/index.html>

■高等教育の試験（eikokutabi.com）：

http://www.eikokutabi.com/igirisuryugaku/exams_uk.html

■Undergraduate – About undergraduate study / Postgraduate & MBA - About postgraduate study (British Council)：

<http://www.educationuk.org/>

The Antwerp Royal Academy of Fine Arts (アントワープ王立芸術アカデミー)

今回の視察に関し、文化服装学院の高木陽子教授及びアントワープ王立アカデミーHRD のバッテン氏に多大なご協力をいただきました。感謝致します。

【機関の概要】

建物全体の名称が Mode Natie(モードナシ)¹で、4階に王立アカデミーファッション学科、3階にフランダース・ファッション・インスティテュート(Flanders Fashion Institute: FFI)、2階にファッション博物館、地上階にデザイン・建築・インテリア等の書籍を扱う書店、ブラッセリー「National」等がある。アントワープ王立芸術アカデミー(英語表記: The Antwerp Royal Academy of Fine Arts)は1663年に設立され、同種の教育機関としては欧州最古の一つに挙げられる。1960年代にはいわゆる「応用芸術」を伝統芸術に劣らぬ価値を持つものとしてグラフィック・デザイン、写真、宝飾、陶芸、ファッション等の学科を増設。Mary Prijotによりファッション学科が国際的評価と注目を集め、1980年代には“アントワープの6人”が輩出した。後に別キャンパス(現 Mode Natie)となり現在に至る。入学志望者は年150人(入試は7月と9月の2回)で、合格者は60人、初学年の75%は全世界からの留学生である。アカデミーは、1996年からアントワープ高等教育機関の傘下に入り、2004年9月からはボローニャ協定に基づくBA/MA制を導入した。

【面談者】

- ジャック・ペーテルス氏…アントワープ大学院学長。
 - エリック・ウッベン教授…王立アカデミー代表。
 - クリストフ・ラウス氏…ファッション博物館代表/アントワープ写真博物館キュレーター兼任。
 - カート・デボ氏…ファッション博物館キュレーター・展覧会開催責任者。
 - イヴォヌス・デコック准教授…王立アカデミーファッション学科専任。
 - イディス・フェルフリート氏…フランダース・ファッション・インスティテュート(FFI)代表。
- 当日の司会進行・案内役。

1. 視察目的に関する確認等

- 会議の冒頭、本視察団から日本の現状と今次の視察目的を説明した。すなわち、日本においては、
- 1) 大学教育については複数の認証機関があり、それぞれ独自の評価基準を設けて大学機関別評価が行われるよう法制化された。
 - 2) 先年、「専門職大学院」制度が導入され、研究中心の大学院教育に加え、実社会に役立つ高度で実践的な大学院教育を目指すことになった。
 - 3) 既に、法科大学院など評価基準ができていない分野もあるが、ファッション分野の専門職大学院

¹ 逐語訳では「モード国家(or民族)。“モードの名のもとに結集した…”というニュアンス。

については、基準がまだ存在していない。

4)そこで、各国の実情を視察することとなった。
などを伝えて、会議に臨んだ。

これに対し、ファッション博物館キュレーター・展覧会開催責任者のカート・デボ氏から、「王立アカデミーファッション学科にはファッション・マネジメント、コマーシャルといった専門分野は設けられていません。ファッション博物館には図書館も完備しており、ここでは上記のような周辺領域の資料も揃えています。特に大学関係者には、OPAC²でのアクセスも可能であり、視察団からの質問にも積極的に対応しますので、利用してください」という配慮をいただいた。

2. BA/MA 制度について

BA/MA 制度³導入以前は、フルカリキュラムは4年生までであり、「高等教育修了学位」は、慣習としてアングロサクソン系学位評価における修士号に相等するとされてきた。したがって新制度の下では4年生までの課程を履修し終わると MA が取得できる。EU 統合の過程でこうした各国別のカリキュラム認定を見直し、大学間交流を活性化させると同時に、欧州教育機関の国際競争力を向上させるという目的で、1999年に欧州29か国の教育担当大臣によって「ボローニャ宣言」が採択された。これにより、欧州内の高等教育機関の評価基準を一元化することを目指すこととなり、ソクラテス/エラスムス・プログラムの隆盛に見られるように、各大学や国の垣根を越えた交流が促進されている。

一方で、国内の他の既存教育機関との間での評価基準の調整が難航している点は看過できない。欧州では伝統的に、学術教育機関である大学と、実践的職業人養成を旨とする職業教育機関とは、全く別のカリキュラムを有するものとみなされてきた。しかし BA/MA 制度の導入によって、両者は限りなく一律に近い基準で横断的に評価されることになった。少なくとも、評価されることを前提として監査(Visitatie ビジターシ)が行われる。この監査は、おおよそ3年から4年に一度、各大学のコンピテンシーを監査する活動として行われてきたが、BA/MA 制度が導入によって、大学だけではなく他の高等教育機関も監査の対象となった。なぜなら、所定の教育を受けた証明である「学位(ディプロマ)」が、その名に値するものなのかどうかを検証する必要があるからだ。

ただ、各教育機関の来歴や機能が異なっており、教育現場からは「監査とは言ってもリンゴと梨を比べるようなものではないのか」という根強い批判があることも事実だということであった。こうした点でも、EU 統合の動きに起因する教育制度の混乱ぶりが窺える。

<アカデミー見学>

見学に先立って、FFI(Flanders Fashion Institute)に関して、FFI 代表であり、今回の視察の司会進行・案内役を務めていただいたイデイス・フェルフリート氏から説明があった。説明の概要は、以

² Online Public Access Catalogue の略で、「インターネットでアクセス可能な館内蔵書目録」の意味。図書館界は全般に「外部からの照会・利用」を自機関の存在理由として重視する傾向があり、特に国外からの問い合わせの数が多く、自国内での自館の独自性を示すことになる。今般の視察団訪問はファッション博物館にとって広報の格好の機会であると捉えられたと思われる。

³ BA/MA 制度：欧州の伝統的な大学教育課程には、アングロサクソン(英米系)における学士号(Bachelor degree)が存在せず、4年(以上)で大学教育を修了すると修士号に相当する学位(ベルギーの場合は Licentiaat、オランダの場合は Doctrandus/Doctranda、ドイツの場合は Magister 等、国によって名称は異なる)が授与される、というものだった。大学修了学位取得が博士論文執筆資格取得とはほぼ同義であったこともあり、英米系(日本もこれに該当)で言う「大学院」は制度上存在していなかった。BAMA 制度(バチェラー/マスターあるいはバー/マーと呼ばれている)は、少なくともベルギー、オランダ、ドイツ、フランスでは理解されているが、その他の国ではそうではないのが実情である。

下の通り。

- FFIは、フランダース政府の助成により、1998年に設立。フランダース地域におけるファッションの情報センター機能と、雇用拡大などが目的。
- ファッション・アカデミーの最終学年では、4月から6月学期の就職活動サポートを行う。
- 具体的にはインターンシップ(国内外)、既存のデザイナーハウスその他への紹介、あるいは卒業と同時にコレクション・デビューを目指す学生にはその実現のための具体的なサポート、プロモーションなどを行っている。

☆

3年生の課題製作の様子を見学。BA/MA制度の導入⁴⁾により、この課題製作はBAで修了したいと考える学生にとってはBAのための卒業製作と位置づけられる。

ここ(実習室)で製作しているのは「卒展」ではなく、「学年末ファッションショー」のための作品であり、たとえ第1学年であっても既定の課題をこなしており、教授陣による選考をクリアした学生はファッションショーへの参加資格を得ることができる。

王立アカデミーの学年末ファッションショーは、地元マスコミはもちろんのこと、ファッション界からも注目度が極めて高いイベントであるので、在学生でも素晴らしい、あるいは注目に値する作品を発表できれば有名ブランドから引き合いが来る。FFIはその引き合いをなるべく効率的に出来るようサポートしている。



▲合格者は60人、初学年の75%は全世界からの留学生という。視察団は、日本人留学生とも面談できた。

3. 王立アカデミーのジレンマ

王立アカデミー代表であるエリック・ウッベン教授に、大学が抱えている課題について質問した。これに対し同教授は、「王立アカデミーの中で、ファッション学科は世界的にも突出した評価を受

⁴ 2004年9月からの入学生はBA課程となり、この世代の学生が4年目を迎える2007年9月からMA課程の実施となる。

けています。しかし、アカデミー全体としてしか評価の対象とはならない現状では、ファッション学科が全体の中に埋没する形になってしまうのです。かといって、ファッション学科だけが独立するというのは、“伝統芸術と応用芸術に差をつけない”という1960年代に再確認された“建学の精神に反してしまう”、というジレンマがあるのです」という発言は、興味深い。

ファッション学科では、卒業後のみならず在学中から、ハウスのアシスタント⁵⁾になるなどして、積極的にファッション業界に関与し、大学で受けた教育を社会に具体的に還元していく経路が確立している。ファッション学科卒業生に対する社会の注目度からみてもこのことは明らかであり、日本の「専門職大学院」の目指すところと同じであると感じた。

ただ、「例えば油絵を専攻する学生が在学中から有名芸術家のところへアシスタントとして赴くということはレアケースです。したがって、ファッション学科として高い評価を受けている“強み”は、他の専攻には当てはまらないことになるのです」というコメントがあった。一律の基準で評価すべきかどうかは難しい点であり、我が国の専門職大学院評価基準の検討に役立つ視点である。

政府が定めた評価基準では、ファッションもその他の芸術も「アカデミーである以上は同じ」ということになってしまう。つまり、Professional BA と Academic BA については法律上の区分があり、同アカデミーの場合は、“Academic BA” の範疇に入っている。したがって、学術的な成果物(具体的には「論文」という形の、計量化が容易なもの)を示せという政府からの要請が強い。



▲実践的教育の場でありたいとする大学と学術的成果物を求める政府との軋轢は、大きな問題となっている。

デザインはその場の思いつきで出せるものではなく、背景にある膨大な学術的(歴史的・社会学

⁵⁾ 「ハウス」はデザイナー自身の工房で、デザイン活動の中心に当たるところを指している。一方、商品化し、販売活動を担うのは「ショップ」と呼ばれている。実際に制作現場に出ることで、デザイナーとしてのスキルだけではなく、運営の現場、人的ネットワークの構築など、教育機関内での教育活動からは得られない経験を重ねることができる。

的・民族学的)アプローチがなければ成立しないものであることは理解するにしても、現実として作品制作の他に論文を仕上げるというのは、時間的・物理的にいって不可能である、というのが実情で、教育現場と大学評価というプレッシャーの狭間でのジレンマが生じている。ウッベン教授が指摘する第二のジレンマである。

4. 評価について

王立アカデミー代表のエリック・ウッベン教授は、「誰にとっても新しい部門を、どのように評価するかの基準を作り出すのは極めて困難であり、他国の状況を参照する必要に迫られているのは全く同じ状況です。当アカデミーでも英国の評価システムを参考にするために2週間前に訪問したばかりで、ロンドンのセント・マーティンズ・インスティテュート、ブライトンなど、貴視察団が訪問調査された機関と同じです」とのことであった。

EUでは、教育に限らずあらゆる面で統合・統一にむけた再構築の途上にあり、教育、大学評価においてもさまざまな変革期にある。

また、王立アカデミーファッション学科専任のイヴォンヌ・デコック准教授は、「貴視察団が今般ご訪問をする機関のうち、教育プログラムの内容等の面で当アカデミーと比較するのは、妥当ではあると思います。しかし、強調しなければならないこととして、当アカデミーはファッションデザイン全般、クリエイティビティを涵養することに重点を置いています。例えば英国では、一口にデザインといっても、メンズ、レディース、キッズ等、細かい専門分野の区分がありますし、アメリカの教育機関はビジネス、マネジメント、コマーシャルなど、ファッション産業全体の細かい分野についてもプログラムを設けています。そういった部分は、当アカデミーでは全く教えません」ということで、各国の違いを分析、説明した。

さらに、「他国の教育機関と比較すると本学は小さく、規模や予算についてはEU主要国やアメリカ等と較べると見劣りすると思われるかもしれませんが、ただ、産業としてのファッションではなく、ファッションそのもの、創造性そのものに関して我々が行っている教育は世界的に見ても極めて高いということは、在学生を含むこれまでの学生たちの水準から既に証明されています。それを、政府に正当に評価してもらうためにはどうしたらよいのか、我々もずっと呻吟しているのです」というところにも現場が抱える悩みが浮き彫りになった。実践的教育の場でありたいとする大学と学術的な成果物を求める政府との軋轢は、大学評価という面でもそのまま大きな課題となっている。

最後に、「貴アカデミーで教えていることから判断すれば、Professional BA の範疇に入った方がよいのではないのでしょうか？」と素朴な質問を投げかけてみた。これに対し、アカデミーからは、「Professional BA の範疇に入ってしまうと、MA のコースを設置できなくなります。つまり Professional MA というものは存在しないのです。他の、例えばエンジニアや看護学校といった Professional BA の教育機関は、学術的・理論的、特に抽象的・科学的なアプローチの観点からすると、MA を用意しなくても特段の問題はないのですが、当アカデミー全体としては教育内容からすると MA を出さなければならないと考えています。もちろん、我々も Professional BA の範疇への申請を真剣に検討しましたが、そのような理由から Academic BA & MA の範疇に留まるべきだという結論に至ったのです」とのことであった。

(見寺貞子)

School of Visual Arts

(スクール・オブ・ビジュアル・アーツ)

【機関の概要】

1947年創立に、サイレストローズ氏が創立、現在も役員として健在。SVAは大学のアクレディテーションを受けている芸術系大学の中で、全米内でも大きな芸術大学の一つである。学生が芸術の世界に進み、直面するさまざまな挑戦に十分に対応できるように、現役で活躍する700人を超える専門家（実務家）が、SVAの教員として教育に当たっている。教員は、芸術界で活躍していることはもちろんだが、次世代の芸術家たちを育成するという大切なミッションも担っている。修士課程は1983年に始まり、現在では8つの修士のプログラムを提供している。

Master of Fine Arts program in painting, drawing and sculpture / Art Criticism and Writing / Art Education / Art Therapy / Computer Art / Design / Digital Photography / Illustration as Visual Essay; and Photography, Video and Related Media.

所在地：209 East 23rd Street New York, NY 10010

【面談者】

- アダム・ロジャー氏…ディレクター(Admission Office)
- ハビア・ベガ氏…エグゼクティブ・ディレクター(Admissions and Student Affairs)
- カオリ・ウチサカ氏…ディレクター(International Student Office)

1. SVAについて

SVA(School of Visual Arts)は、本視察団を迎えた翌週にミドルステーツ基準協会¹の評価チームが来校予定というタイミングだった。また、来年は分野別評価機関であるNASAD²の評価を受ける予定とのことだった。

ミドルステーツ基準協会のアクレディテーションは10年に一度、評価機関のチームが大学を訪問し、書面調査と併せて評価し、認証を与える。大学は、5年ごとにレポートを提出する。14の項目で評価、数字で評価結果がでる。

SVAはマンガとイラストを教える教育機関として、教員3人、職員3人、学生35人で始まった。現在は、800人のアーティストが教員として教壇に立っている。4年制の学士課程コースには11専攻があり、修士コースには9専攻である。3,600人の学生

¹ Middle States Association of Colleges and Schools, Commission on Higher Education

² NASAD(National Association of Schools of Art and Design)は1944年に設立された非営利団体で、アートとデザインに関連する芸術系の大学(大学院)、その他の芸術プログラム資格証明校のアクレディテーションを行う機関。約248校がメンバー。

(学士課程 3,200 人、修士 400 人)が学んでいる。うち、1,100 人ほどが市内にある寮で暮らしている。学士課程レベルでは伝統的學生(Traditional Student、18 歳入学)はおよそ 40%、學生の平均年齢は 21 歳である。學生は、米国 45 州、世界の 44 か国から集まっている。学士課程編入の場合、他大学で修得した 2 年分の単位を認め、後半の 2 年間で SVA のプログラムを修了すれば SVA の卒業生となる。

大学院では、学士課程修了後に就業経験があり、その後大学院に入りたいという學生が入学する。学士課程修了後に(仕事を通して)何を学んできたかが修士課程入学の際には重視される。修士の平均年齢は 28 歳。

ポートフォリオが重視されるので、アカデミック・レベル(学力)はさほど重要ではない、ということだった。

2. 教員はプロ実務家を採用

ミドルステーツ基準協会のア krediyteeshon では、主として Institutions effectiveness(有効性・効率性)が審査される。BFA³修了後、何を習得できるか、つまり卒業後、社会で成功できるようにプログラムを提供しているかという点が重視される。検証・測定の方法は、卒業率、入学から卒業までの年数、退学した學生がその後どのような道を進んだか、また、卒業生オフィスで、卒業生の就職先をフォローしているかなどである。大学は、これらの情報(データ・資料)をミドルステーツ基準協会に提供し、ミドルステーツ基準協会はそれらを基に種々検討することになる。

SVA のリテンション率は、1 年目→2 年目は 85~90%、2 年目→3 年目は 80%である。アメリカの場合、学士課程が 6 年間で修了できたかをリテンション率としている。アメリカのリテンション率の平均値は 56%であるが、SVA は 65%と高い。リテンション率は、当然のことながら大学財政と大いに関係がある。物価の高いニューヨークというロケーションのため、學生がニューヨークに住めるかどうかも SVA の抱える問題である。學生によっては、最初の 2 年は他大学で学び、最後の 2 年間で SVA で学ぶケースがある。

SVA の大学院に設置されている 9 つの専攻は、それぞれ設置時期が異なっている。ほとんどが、人気の学士課程から大学院専攻が設置されたというケースである。ファイン・アート(Fine Arts : 造形美術)の設置が最初である。プログラムの設置のプロセス約 2 年間必要で、教授、学部長、学長などからプログラムの提案があると、そのプログラムを学内で検討し、その後、州の認可を得て、同校で重要視しているミドルステーツ基準協会と NASAD のア krediyteeshon を受け、プログラム開設となる。ファイン・アートは競争が激しい修士専攻である。コンピュータ・アートが始まったのは 70 年代後半、SVA で修士課程が設置されたのは 80 年代である。大学院の場合は学長が、大学の場合は教務担当副学長が、プログラムの設置を決定する。

SVA はテニユア・システムがない、珍しい大学である。同大学の教授はプロ(専門分野で活躍する実務家)のみを採用しているので、テニユアはないとのことである。修士課程ではコンピュータ・アートの學生数が最も多く、100 人が在籍している。なお、

³ Bachelor of Fine Arts。適当な訳語はないが、あえて言えば、芸術学士号、造形美術学士号か。

ツ基準協会であり、もう一つは全米分野別ア krediyteeshon 協会である NASAD の二つである。

大学院を設置するには請願書を提出する必要がある、多くのプロセスを踏む必要がある。ア krediyteeshon・チームが大学を訪問し、資料などを詳細に点検、審査する。認可の際に、施設に関しての決まりはない。教員は当該分野での最終学歴を修了しているか、フルタイムの教員比率の条件を満たしているか、図書館に資料が揃っているか、学生サポート体制はあるか、などを確認する。

一方、NASAD は各専門の基準を設定している。アート分野共通の基準、専攻別の基準に分かれている。MFA (Master of Fine Arts) のコースを設置する際も、NASAD の修士プログラムの基準がある。プログラムの構造、その結果学生が何を得るのか、などが評価される。コースシラバス、学生の作品、その他の数々の書類を、ミドルステーツ基準協会の評価のために準備している。大学全般の資料は NASAD ではなく、ミドルステーツ基準協会のみ提出する。

ミドルステーツ基準協会は大学全体を評価(機関評価)するが、NASAD は教育内容を評価する(プログラム評価)。ミドルステーツ基準協会の場合、学士課程と修士課程では評価基準が異なっているが、NASAD は学士課程も修士課程も、一体のものとして全体を評価する。小さな大学の場合、ミドルステーツ基準協会のア krediyteeshon は受けずに、NASAD の認可だけを受けている大学もある。

連邦の学費援助を受ける際、教育委員会(Board of Education)に認証されている評価機関の認証を受けている必要がある。

ミドルステーツ基準協会の評価チームは 3 日間、7 人が訪問する。チームのメンバーは、総合大学でアート学部がある大学から人選される。評価チームのメンバーには、芸術関係だけではなく、英語、ファイナンスなど、別分野の専門家も加わり、半数は芸術系だが、残り半分は別分野のメンバーとなっている。

4. 所感

アメリカでは、「条件なし認可」はレアケースで、何らかの条件が付けられるケースがほとんどであるという。「条件付き」で認可される場合は、5 年後に追加資料を提出することとなる。「条件付認可」は増加傾向にあるということである。

地区基準協会と NASAD のア krediyteeshon を受けている場合、ミドルステーツ基準協会が財務面を評価するので、NASAD では財務は審査しない。これに対し、NASAD のみを受審する大学については、NASAD が財務も審査するというシステムである。地区基準協会と NASAD は、相互補完の関係にあるという点は、極めて合理的であると感じた。

なお、アメリカの大学評価はピア・レビューが基本精神だが、政府が評価基準にコミットしたいという動きがあるとのことで、英国などと同様の動きがある点が興味深い。政府基準に合わせるのか、現在のピア・レビューでの基準の方がよいのかという議論があるようだ。高等教育は、優れて国家レベルの重要政策の側面を有している。

(申 恩泳)

FIT : Fashion Institute of Technology

(ファッション・インスティテュート・オブ・テクノロジー)

【機関の概要】

Fashion Institute of Technology は、通称“FIT”として広く認知されている。ファッション、ビジネス関係では世界的に有名で、人気も高い。授業は即戦力化を意識して、実践的な内容に重点が置かれており、就職率も良好。64のキャンパスをもつニューヨーク州立大学(State University of New York: ニューヨーク州立大学：SUNY)の一つ。創立は1944年。1951年に SUNY のコミュニティ・カレッジとなり、1975年に正式に SUNY の大学として認可、1979年には大学院が増設された。31の学位プログラムを提供しており、1万2,000人の学生が学んでいる。

主なコース：Art & Design (Accessories Design, Display & Exhibit Design, Fabric Styling, Fashion Design, Fine Arts, Graphic Design, Illustration, Interior Design, Jewelry Design, Menswear, Packaging design, Textiles/Surface Design, Toy Design)

所在地：Seventh Avenue at 27th Street New York, NY 10001

【面談者】

- アダム・ロジャー氏…ディレクター(Admission Office)
- ジョルジアナ・アピグナニ氏…ディレクター(Office of International Programs)
- アイリーン・バックマン氏…学部長 (School of Liberal Arts)
- ジョアン・アーバックル氏…学部長 (School of Art and Design)
- タカシ・カミヤ氏…学科長／准教授 (Interior Design Department)

1. 大学にとって有益な“リコメンデーション”

FIT は、現在、以下の三つの評価機関からの認証を受けている。すなわち、

1) ミドルステーツ基準協会¹

2) NASAD²

3) FIDER³

である。

取材の冒頭、説明に当たった大学関係者はアクレディテーションについて、「大学は教育することが最大のミッションであり、評価機関は大学側の作業負担を最小限に抑えるべきであると考えます。アクレディテーションは、大学が評価される重要な機会ととらえていますが、評価に対する大学の労力(費やす時間)は大変なもので

¹ 地区基準協会の一つで、機関別アクレディテーションを行う。

² National Association of Schools of Art and Design。全米のアート&デザイン分野の教育機関に対する専門分野別アクレディテーションを行う機関。

³ インテリアデザインの評価機関。

す」と強調していた。

FIT は大規模大学であり、アクレディテーションについてプレッシャーを感じることは少ないとのことだが、小規模大学ではアクレディテーションについては非常にナーバスになっているということである。一面では、アクレディテーションが正常に機能している証左とも言えよう。

FIT は、前回のアクレディテーションの結果(報告書)では、「個々のプログラムは優れているが、学部間の交流が必要」という“リコメンデーション(助言)”を受け、それを機に、学部間の交流が始まったとのことである。

リコメンデーションは、評価機関が一方的に与えるということではまれで、大学が解決課題を自覚し、既に実行している(実行しようとしている)活動についての助言であることが普通であり、したがって評価機関からのリコメンデーションの内容は、多くの場合的を射ているということになる。大学側は自己評価の中で自らの弱みを分析し、改善策を記載する必要があるが、それに対するリコメンデーションを受けることは、大学にとって有益なことである。

FIT は、学士課程についてのみ NASAD の評価を受審した。FIT の大学院プログラムは伝統的なアート・デザインではなく、大学院に関しては NASAD のアート&デザインの評価対象にならなかった、ということである。



▲FIT は三つの評価機関からの認証を受けている。

毎年、NASAD 主催のセミナーは毎年開催され、2年後に評価を受ける大学はそのセミナーにおいて評価項目や評価のプロセスなどを確認する。評価の2年前になると、NASAD からセミナーへの出席要請の連絡がある。

評価チームの訪問に際して、ホテルや食事などはすべて大学が手配する。大学の負担は、少なくない。評価チームは大学が作成・提出した“セルフ・スタディ・レポート”に事前に目を通し、必要であれば資料の提出を求める。

2. 視察団へのアドバイス

FIT から、「FIT はファッション系大学ですが、リベラルアーツを重視しています。米国では、芸術大学であってもリベラルアーツは重要であるという認識が高まってきています。FIT では、英語・数学・理科・美術歴史・政治科学など、25 単位が必修となっています。大学院進学に際しては、必修のリベラルアーツ科目を履修・修了している必要があります。したがって、例えばヨーロッパからの編入学生などは、この要件を満たすために“ブリッジ・コース”を履修する必要があります」というコメントがあった。

日本における専門職大学院の評価システムを検討する場合、学士課程におけるリベラルアーツをどのように捉えるか、さらに学士課程において履修する専門分野と専門職大学院の接続をどのように評価するか、慎重な検討が必要だと思われる。多様な学習履歴や職業体験をもつ学生を受け入れる大学院大学であれば、FIT における“ブリッジ・コース”をカリキュラムとしてビルトインしているかどうかという点にも留意する必要があるようだ。

また、評価システムに関して、「日本で新たな評価機関を設立されるのであれば、評価の際に要求するデータは大学が既に集めているデータを利用すべきです。新たな調査やアンケートが必要なデータではなく、大学既存のデータの分析を求めるべきでしょう。しかし、大学によって集めているデータの量が違うでしょうから、その点を留意すべきです。FIT でも、昔は集められたデータの中央管理ができておらず、データが上手に利用されていませんでしたが、現在では IR オフィス⁴で一括データ管理が行われ、役立っています」との指摘は、現実問題として貴重な助言であった。

(申 恩泳)

⁴ Institutional Research。学内に散逸しがちな資料やデータを組織的・一元的に収集管理すること。年次報告書などの作成に利用するほか、経営戦略立案にも役立つのが狙い。

Pratt Institute

(プラット・インスティテュート)

【機関の概要】

Pratt Institute(プラット・インスティテュート)は、Charles Pratt氏によって1887年に創立された。創立時、学生数はわずか12人の芸術学校として始まったが、現在の学生数は4,762人(約3,126人が学士課程に在籍)である。アート、デザイン、そして建築学部は、全米トップクラスのプログラムを提供していると世界中から認識されている。「US News and World Report」が発表する全米の大学ランキングでは、2006年にインテリア・デザインでは第2位、工業デザインでは第3位、建築では第10位など、高い評価を得ている。

(所在地)：200 Willoughby Avenue Brooklyn, NY 11205

【面談者】

- マリアンシィ・ジコポウオス氏…学務長(Associate Provost for Academic Affairs)
- フランク・リンド氏…学部長(School of Art & Design)

1. プラット・インスティテュートの概要

プラット・インスティテュート(以下、プラット)には4学部あり、その中でアート&デザインは約3,300人が在籍する最も規模の大きな学部である。建築学部の在籍生は約800人。ファッション学科は専門職コースなので、学科修了者のほとんどがファッション産業に就職する。映画専攻の学生の多くは大学院に進んで映画制作を学ぶが、それ以外の専攻の学生が大学院に進学する場合は、専攻を変更するケースが多いとのことだ。ファッション学科終了後、新たな就職への道を選ぶ学生は大学院へ進学し、工業デザインや、ビジネス・マネジメント、デザイン・マネジメントなどを選択する。

プラットは38専攻をそろえ、幅広い分野を教えることが特徴だが、ニューヨークという地の利を生かして、最高峰の教授陣をそろえていることが強み。エンrollment・オフィサーが優秀なため、ここ数年何年大学のレベルを高めている。

ファッション専攻は、プラットの中でも特に志願倍率の高いプログラムとのことである。米国ではテレビのファッション番組(Project Run Way)が人気で、その影響を受けて、特にファッションの中心であるニューヨークのファッション専攻のある大学への志願者が殺到し、質の高い志願者が集まってきている。プラットではファッション学科のニーズを受け、ファッション学科のための施設拡張を進め

ているということだ。ライバル校はパーソンズ¹。

プラットは寄付金を積極的に集めて学生数増を図り、キャンパス整備を進めている。こうした戦略が奏功して、この 15 年間で学生数は倍増した。現在は、18 歳人口が多い時期だが、2010 年から 18 歳人口は減少期に入る。プラットは、留学生戦略にも熱心で、留学生数では韓国がトップ、次は台湾となっている。



▲プラットは、昨年ミドルステーツ基準協会と NASAD のアクレディテーションをそれぞれ終えた。

2. 大学院を置かない理由

プラットには、ファッション分野の大学院はない。その理由は、「ファッション業界には、大学院修了ということに対するニーズがないのです」ということであるが、注目すべき発言であった。米国には、ファッション分野は学士課程で、十分に実社会で活躍できる学生を育てることができる。そして、ファッションは大学院で学ぶ“研究”分野ではない、という認識もあるようだ。

近年、人気の専攻はインテリア・デザイン、産業デザイン、造形美術、建築などだ。グラフィック・デザインは“学部”という形態ではなく、いまや教育・研究のツールとなっている。コンピュータは全ての学部で必要とされている。コミュニケーション・デザイン・コースには、グラフィック・デザインが含まれている。「コンピュータグラフィック学部」は、「デジタルアート学部」と名称変更した。

プラットの男女比は、学士課程では男子 40%：女子 60%、大学院では男子 30%：女子 70%である。1 年次→2 年次へのリテンション率は 85%～90%で、(6 年以内での)卒業率は 60%である。通常、学士課程は 4 年、修士課程は 2 年で習得できる。

プラットは、昨年ミドルステーツ基準協会と NASAD のアクレディテーション

¹ Parsons the New School of Design

をそれぞれ終えた。アクレディテーションの影響力は、多大である。評価チームの構成は、NASAD は全員がアート関係者、ミドルステーツ基準協会は全員がアート関係者というわけではない。

アメリカにおいては、小規模の美術大学は地区基準協会の機関別アクレディテーション(Institutional Accreditation)ではなく、専門分野別のアクレディテーション(Professional Accreditation)受けるケースが多いようだ。NASAD²は、アート・デザイン分野の専門分野別評価機関である。

「ミドルステーツ基準協会と NASAD の評価を同時期に受けたほうが簡単で、負担が少ないのではないか」と思ったそうだが、実際はそうではなかった、というのが感想である。

同時に受審する場合は、事前に NASAD はデザイン学部のみを評価するし、ミドルステーツ基準協会は財務面を含むデザイン学部以外の大学全体評価を行うということを同意し、作業を分担しておく必要がある。

大学はまず、評価団体に“セルフ・スタディ・レポート”を提出するが、その際、評価チームの構成に関して、大学からリクエストすることができる。ミドルステーツ基準協会からは 5~10 人、NASAD からは 5~6 人の評価チームが 3 日間訪問したということだった。

ミドルステーツ基準協会からは、「戦略計画を予算とリンクさせる」ことと、現在は教員 650 人の内、テニユアは 30 人ほど、フルタイム教員は 80 人ほどと少ないが、「フルタイムの教員を増やすべきだ」という助言があった。

大学では、フルタイム職員について 6 人の増員計画を立て、5 年ごとのレビューの際に報告し、10 年後のアクレディテーションに向けて計画を進めていくということだ。

ファッション産業で働いている教員が多いので、大学と産業界との繋がりには密であり、学生のインターン先を見つけることは困難ではない。

(見寺貞子)

² National Association of Schools of Art and Design

NASAD : National Association of Schools of Art and Design

CAAA : Council of Arts Accrediting Associations

【機関の概要】

NASAD は 1944 年に設立。アート&デザイン分野のピア・レビューを行うことを目的に、40 大学がメンバーとなってスタート。現在、全米の 250 校が会員となっているが、数年以内に 60 校ほどの新規加入が見込まれ、300 校以上の組織になる予定。

CAAA (Council of Arts Accrediting Associations)は、音楽・芸術・シアター・ダンス 4 分野の代表と副代表で構成する組織で、8 人が情報交換、共通課題などを検討する会議体で、評価基準など個別の案件についても協議を行っている。

所在地：11250 Roger Bacon Drive, Suite 21 Reston, VA 20190-5248

【面談者】

○カレン・モイナハン氏…ディレクター (Associate Director)、NASAD に 27 年間勤務。

1. NASAD の概要

米国におけるア krediyteeshon としては、Regional Accreditation（地区基準協会が行う大学全体の機関別ア krediyteeshon。全米 6 つの地区に分かれている）と Professional Accreditation（専門分野別ア krediyteeshon。専門分野は 55 分野）、該当する大学は少ないが、Faith-Based Accreditation(神学大学評価)などがある。

NASAD(National Association of Schools of Art and Design)は、全米のアート&デザイン分野の教育機関に対する専門分野別ア krediyteeshon を行う機関である。

NASAD には、専門分野別に 4 つの部門がある。4 つの部門とは、

- 1)音楽：National Association of Schools of Music (NASM) 610 大学加盟
- 2)芸術：National Association of Schools of Art and Design (NASAD) 250 大学加盟
- 3)シアター：National Association of Schools of Theatre (NAST) 150 大学加盟
- 4)ダンス：National Association of Schools of Dance (NASD) 60 大学加盟

だが、会員数では音楽がもっとも多い。オフィスビルはこの 4 部門で共有しているが、それぞれ別予算、別会計である。

NASAD の創設は 1944 年で、現在の会員数は 250 校¹。NASAD にはいくつかの委員会が置かれ、例えば役員会は NASAD の方針の決定、判定委員会は評価基準の取り扱い、倫理委員会²は会員校に倫理的問題が生じた際に対応する、というように役割を分担している。会員校は、教員、施設、管理、アドミニストレーション、カリキュラ

¹ 大学が選出した一人が大学代表として登録されている。

² 倫理委員会の発動例として、「5 月 1 日までに、学生へ奨学金支給額提示というルールを無視して、それ以降に他校に上回る奨学金支給額を提示し、学生を獲得した」ということがあり、こうした違反行為に対しては倫理委員会に対応する、という仕組み。

ム、道徳、の各項目について NASAD の基準をクリアしなければならない。

NASAD の評価員はボランティアである。評価員にとってア krediteーションに参画することは社会的な名誉を得ることであるが、同時に他大学の“セルフ・スタディ・レポート”を読むことができるという“実利”もある。もちろん、ア krediteーションを通じて得た情報やアイデアを自大学に直接持ち込むことは、してはならない基本事項である。

多くの大学は地区基準協会の機関別ア krediteーションを受けているが、大学によっては専門分野別ア krediteーションも受ける。地区基準協会のア krediteーションや専門分野別ア krediteーションを受けることは、学生募集上重要であり、また、大学が連邦政府からの補助金を受けるための要件となっているので、重要なことである。専門分野別プログラム評価は義務ではないが、その重要性は広く認知されている。

2. NASAD の組織とア krediteーションのシステム

NASAD のア krediteーションを受審しようとする場合、大学は NASAD に提出する“セルフ・スタディ・レポート”³を 2 年間かけて作成する。大学は、このセルフ・スタディ・レポートの中で、NASAD の定める基準をクリアしているかどうかを報告する。

評価基準は必要に応じて改定されるが⁴、評価基準の改定は会員大学の総意に基づいて行われる。NASAD のスタッフや役員会などが改定することはできない。

会員がア krediteーションの受審を申請すると、大学はすぐにセルフ・スタディ・レポートの作成に取りかかり、一方 NASAD では評価員の派遣準備を始める。受審申請から 2 年後、評価チームがサイト・ビジットする 4 週間前になると、大学が作成したセルフ・スタディ・レポートが評価チームのメンバーと NASAD へ届けられる。サイト・ビジット⁵では、最低 2 日間かけて、このセルフ・スタディ・レポートの記載内容が事実かどうかを確認する。既会員大学は、サイト・ビジットの年度は NASAD が通知し、2 日間のサイト・ビジットの設定は大学が行うが、新規に会員となろうとする大学については、“授業がある期間の 2 日間”という条件がつけられる。

現在、NASAD 会員 250 校のうち 210 校は総合大学で、さまざまな学部の一つとしてアート&デザイン学部が設置されている。これ以外の 40 校はアート&デザイン学部のみで、“フリー・スタンディング (Free Standing : 独立大学)”と呼ばれる。

地区基準協会のア krediteーションと、専門分野別のア krediteーションを同時に行うかどうかは、大学が決めることができる。二つのア krediteーションを同時に行う場合、まず地区基準協会がサイト・ビジットの日程を設定し、それを NASAD に連絡して、両者が共に訪問するというシステムである。もちろん、地区基準協会の

³ 地区によって、self study, self evaluation, evaluation report などの呼びかたがあるが、“Self Study Report”(セルフ・スタディ・レポート)が公式な名称。

⁴ 評価基準は NASAD のスタッフやポリシー委員会委員などが改定することはできない。基準改定は会員大学の総意で行われる。例えば、デジタルアート分野は 20 年前にはなく、したがって評価基準も定められていなかったが、この分野が確立したことによって、新たに基準が定められた。

⁵ Site-visit/実地調査。サイト・ビジットは 2 人以上、あるいは 2 日以上のこともあるが、平均は 2 人で 2 日間。大学からの希望で、サイト・ビジットの評価員を 3 人とすることもある。

アクセディテーションと専門分野別のアクセディテーションが同時に実施された場合も、評価結果はそれぞれ別に出される。NASAD のミッションは、大学のサポートである。大学からの要望、例えば複数の専門分野別のプログラム評価を同時期に行いたいという要望があれば、できるだけその希望にそうようにしている。大学は、いくつものセルフ・スタディ・レポートを作成する手間から解放され、負担が軽減される。

新規会員加入の場合、最初は 5 年後にアクセディテーションが行われ、それ以降は 10 年サイクルとなる。NASAD では年間 25 校ほどアクセディテーションを実施するが、今後 2 年間で新規加入校が 60 校ほど増える見込みで、年間約 55 校のサイト・ビジットが行われる見込みだという。NASAD には、現在 200 人の評価員がいるので、評価員不足の心配はないとのことだ。なお、NASAD には、受審大学からセルフ・スタディ・レポートが 3 部送られてくるので、NASAD のオフィスには多くの書類が持ち込まれることになる⁶。

サイト・ビジットの際には、評価員は事前にセルフ・スタディ・レポートを精読し、訪問する大学や担当者をよく理解しておかなければならない。セルフ・スタディ・レポートは、サイト・ビジットの 4 週間前に、評価員の元へ送られる。サイト・ビジットの 2 日間、評価員はセルフ・スタディ・レポートの信憑性を確認するため、経営陣、教職員、学生、卒業生などと面談する。2 日間が終了すると、評価員はセルフ・スタディ・レポートに基づいた確認内容を、「このように確認した」という“ビジターズ・レポート”⁷を作成する。判定は、サイト・ビジットに当たった評価員が下すわけではなく、判定委員会における判定材料となるのがビジターズ・レポートである。

評価チームからのビジターズ・レポートが NASAD に届くと、判定委員は当該大学が NASAD の基準を満たしているかどうかを慎重に確認する。ビジターズ・レポートは受審大学の学長のほか、州から補助金が出ている場合は、州知事へも提出される。大学は、ビジターズ・レポートに対する反論を“オプション・レスポンス（レター）”で行うことが保証されている。

NASAD では、セルフ・スタディ・レポート、ビジターズ・レポート、オプション・レスポンスの 3 つの書類を基に、年 2 回（4 月と 10 月）開催される判定委員会⁸で検証し、アクセディテーションを与えるかどうか決定する。

NASAD との窓口となる大学の代表者（リエゾン・オフィサー）は、学長、学部長など、さまざま。単科の場合は学長のというケースが多いが、総合大学の場合はアート&デザインの学部長というケースが多いようだ。

連邦政府からの補助金を受ける際には、地区基準協会が行う大学全体のアクセディテーションを受けている必要がある。総合大学の場合、地区基準協会のアクセディテーションに加え、NASAD の専門分野別アクセディテーションを受けることがあるが、機関別アクセディテーションを当局に提出する。一方、単科大学では、NASAD など

⁶ (財)日本高等教育評価機構の場合、受審大学から 30 部の提出を求めている。

⁷ ビジターズ・レポート＝「調査報告書」。

⁸ 判定委員は資料に目を通す。判定委員は 11 名、会員の投票によって選出される。判定委員は、会員大学の代表であり、評価員としての経験を有し、評価員として公平な評価を下している人、が要件とされる。

専門分野別のア krediyテーション機関に、専門分野を含めた大学全体を評価（機関評価）してもらい、そのビクターズ・レポート（調査報告書）を連邦資金援助申請の際に提出するケースがある。

3. 日本の専門職大学院評価システムへの助言

以下、豊富な経験を持つカレン・モイナハン女史から、視察団に対する貴重な提言、アドバイスをいただいたので、そのまま掲載する。

☆

国家試験のある専攻は別として、ア krediyテーションの基本はピア・レビューだと考えています。ピア・レビューは NASAD ではうまく機能しています。NASAD に加盟している各大学では、それぞれ明確なミッションをもっており、それが私たちの活動の成功に結びついています。

つまり、評価のシステムを作ることはもちろん重要ですが、評価を受けようとする大学のミッションこそ、もっとも重要なのです。専門分野によって、教育のミッションは異なりますが、それを基にして作られたのが専門分野別の評価基準です。評価基準は、それぞれの分野に見合ったものであればいいのです。では、“ファッション”という専門分野のミッションとは、何でしょうか？ 何をどのように学ばせたいのでしょうか？ その内容によって、評価項目を設定すればよいのです。

☆

NASAD には大学組織全体の基準、大学院に関する基準、学位別に設けられている基準の三つがありますが、日本では専門職大学院レベルに見合った独自の基準を作成してはいかがでしょうか。ただ、日本でア krediyテーションを始める際には、“ファッション”という狭い分野に限って独立した基準を作るのではなく、“アート&デザイン”といった、もう少し大きな括りでいいのではないのでしょうか。

米国では、セラミック、イラスト、インテリアデザイン、写真、彫刻などの各分野を“アート&デザイン”という大きな括りの中で、それぞれに見合った基準項目を定めています。ア krediyテーションではセラミック、イラストなどの基準項目で評価するのではなく、アート&デザインという大きな枠で評価します。

例えば、20年前には“デジタル・メディア”という分野は確立されていませんでしたが、現在は専門分野として確立しています。だからといって、デジタル・メディア独自の評価システムや評価基準を設けるのではなく、“アート&デザイン”という大きな括りの中に、“サブセット”として評価の基準項目を定めています。

NASAD では、音楽、芸術、シアター、ダンスの4分野をカバーしていますが、評価の基準としては4分野の共通点はたくさんあります。私たちは、NASAD はこれまでどおり全てのアート&デザイン分野をまとめていくべきだと考えていますが、専門分野別に独立させたいとする意見もあります。しかし、NASAD ではそれは良くないことだと考えています。同じフィールドにあるのなら、細分化せずに大きくまとめた方のメリットが大きいと考えるからです。芸術系大学(学部)が集まって、さまざまな意見に耳を傾け、意見交換することはとても有益であると考えたのです。



▲前列左がカレン・モイナハン女史。示唆に富むアドバイスをいただいた。

地区基準協会が行うアカデミック面での評価は一般的な内容のみを検証します。学士課程の場合は、一般教育科目（英語、数学など）と専門科目（ファッションなど）があり、120 単位の中に一般教育科目と専門科目が決められた基準で配当されており、また教員の基準を満たしているかどうかという点は確認します。しかし、授業内容や質を見ることはしません。専門分野別アクレディテーションでは、学生の作品も評価しますが、評価を行う際は他校と比べるのではなく、学年別に定められたレベル（基準）を満たしているかどうかを評価します。

評価に当たっては、他校と比べて評価するのではなく、基準に基づいて評価します。

NASAD は、地区ではなくアメリカ全土のアート&デザイン系の教育機関を評価しています。例えば、パーソンズ⁹が海外に同大学のキャンパスを持ち、同じプログラムをその海外キャンパスでも提供し、パーソンズの卒業資格を提供しているならば、海外キャンパスも NASAD 評価の対象となります。海外プログラムで特定科目のみ履修する“留学プログラム”であれば、対象とはなりません。

NASAD では、多くの出版物を用意しています。「セルフ・スタディの手引き」「基準」「学士号アセスメントの手引き」「アクレディテーションとは何か」「グラフィックデザインとは何か」などです。会員加入のための申請の手引き書もあり、申請のスケジュールや、セルフ・スタディ・レポートの書き方など、丁寧に解説しています。

新規加入の大学は、最初は 5 年後に、その後は 10 年サイクルでアクレディテーションを受けます。新規加入の際は、願書料(新規登録申請料)500 ドルと、サイト・ビジッ

⁹ Parsons The New School of Design.

トの調査委員の経費(旅費、宿泊費、食費など)約 1,500 ドルです。

大学のサイト・ビジットの評価員数に人数限度(最多訪問人数)はありませんが、NASAD からの場合、5~6 名というケースが最多です。これは、NASAD が専門分野のみを評価するからです。地区基準協会の場合は大学の規模により、約 20 名の評価員が大学にサイト・ビジットで訪れることもあります。

新規加入の大学は、NASAD へ加入申請をする場合、決められた基準を満たしていなければなりません。内容は基本的なもので、教育目的の機関であるか、州から許可を得ているかなど、これらが揃っていないと先の申請手続きへは進めません。その次は、運営資金はあるかといった点を確認します。次がカリキュラム内容の確認になります。また、大学は卒業生を送り出していなければなりません。学士課程の場合は最低でも大学が 5 年目でないと、NASAD への新規加入申請はできません。

NASAD の会費は、フルタイム学生数を基準にしていますので、会費は大学によって異なります。年間費と評価の際の費用は、会員である大学が負担します。

NASAD は、新しい「基準案」が決まると多くの専門家に意見を求めます。メンバー大学だけではなく、学生やデザイナーにも意見を求めます。“ピア”の定義は、同じ職についている人間も含みます。アクレディテーションを受けている、アート&デザインのプログラムを教えるアーティストやデザイナーなどです。基準以外のガイドはありません。全ての評価は基準に基づいて評価されなければなりません。評価員は基準に沿わなければ、公平ではありません。大切なことは、評価基準は、会員大学の総意で決めるということです。判定委員会が、基準の変更が必要だと思っても、判定委員会には決定権はありませんので、会員に検討を提案し、多くの場合は投票によって変更が確定します。

学士課程と修士課程のプログラムは、学習レベルの基準の違いはありますが、大学全体として全て同時に評価されます。それは時間と人員削減のためですが、学士課程も修士課程も共通点が多く、両者を同時に見る必要があるという理由もあります。したがって、学士課程と修士課程を分ける利点はありません。

☆

最初に申し上げましたが、大学のミッションが柱となって、大学の進む方向性が決まってくるのです。大学は学生が何かを身に付けることができないプログラムは提供できないのです。NASAD では、アート&デザインのプログラム理解のために、変化する産業協会と産業デザイン・プログラムに関して、常に耳を傾けています。

日本で、専門職大学院のアクレディテーションが成功することを願っています。

(高山裕司)

認証評価に関する調査研究

(平成 18 年度 文部科学省調査研究委託事業)

平成 19 年 3 月

発行 財団法人日本高等教育評価機構

〒102-0073

東京都千代田区九段北 4-2-11

第二星光ビル 2 階

TEL 03-5211-5131 FAX 03-5211-5132

URL <http://www.jiheer.or.jp/>